İŞÇİ YAŞAMI

İŞÇİ SAĞLIĞI DERNEĞİ MERKEZ YAYIN ORGANI ARALIK 1992 SAYI:8 FİYATI: 10.000 TL



- BİRLİK VE SAVAŞIM SÜRECİ TÜRK-İŞ MEVZİLERİNDEN YÜKSELİYOR
- KUNDURA İŞÇİLERİNİN ÇALIŞMA VE YAŞAM KOŞULLARI
- İSD 3. OLAĞAN KONGRE KARARLARI
- İŞÇİ SINIFININ YASAL HAKLARI

İŞÇİ YAŞAMI

İşçi Sağlığı Derneği
Merkez Yayın Organı
ARALIK 1992
SAYI 8 / 10000 Lira

Sahibi:
İSD Genel Başkanı
ABDULLAH GÜRBÜZ

Yazıişleri Müdürü:
CEMAL GİRGİN

Baskı:
DİNÇ OFSET

Abone koşulları:
Yıllık 100.000 TL.
Altı aylık 50.000 TL.
Abone için hesap no: 056794-1
Yapı Kredi Bankası
Parmakkapı Şubesi

Ayda bir yayınlanır. Yazıların sorumluluğu yazarlarına aittir. Gönderilen yazılar, belgeler iade edilmez. Yazı ve haberlerde biçim ve dizin değişiklikleri yapılabilir. Yazılar kaynak belirtilerek izinsiz kullanılabilir.

Adres:
Sakızağacı Sokok, no: 20
Beyoğlu-İstanbul
Tel: 243 06 49

GÜNCE

10 Ekim 1992 Cumartesi

● SSK genel müdürü Kemal Kılıçdaroğlu, "trilyonluk tıbbi görüntüleme ihalesinin hizmeti satınalma yerine sağlık tesislerinde verme olanağı bulunduğundan iptal edildiğini" açıkladı.

● Danıştay'ın haklarında suçlama bulunan memurların %80'i için yargılamaya yer olmadığı kararı verdiği bildirildi

11 Ekim 1992 Pazar

● ISO memur alınacağı açıklanan Ankara Adliyesi'ne 20 bin başvuru yapıldığı öğrenildi.

● Öz-Çelik-İş genel başkanlığına Metin Türker, Yol-İş genel başkanlığına Bayram Meral, Denizciler Sendikası başkanlığına Turan Uzun seçildiler.

12 Ekim 1992 Pazartesi

● SSK Genel müdürü Kemal Kılıçdaroğlu, "SSK kurtuluş yasasının yılbaşına kadar çıkmaması halinde Hazinenin SSK'yı sırtlamak zorunda kalacağını" ileri sürdü.

● Petrol-İş Sendikası genel başkanı Münir Ceylan "işverenler 12 Eylül dönemindeki işçi-ışveren ilişkilerini özlüyor ve önyargılı davranıyorlar. Uzlaşma sağlanamamasının nedeni budur " dedi.

13 Ekim 1992 Salı

● HEP'ten yapılan bir açıklamayla, haftalık çalışma süresinin 45 saatten 36 saate indirilmesi önerildi.

14 Ekim 1992 Çarşamba

● Memurların Ocak 1992 zammı oranı için dört bakandan oluşan komisyon, çalışmalarına başladı.

● SSK emekli aylıklarının ödenebilmesi için ihtiyaç duyulan 750 milyar'ın bulunduğu açıklandı.

● DİE başkanı Orhan Güvenen, "Nisan 1992 ıtibariyle Türkiye'de işsizlik oranının %8, eksik istihdam oranında %7,9 olduğunu" açıkladı.

15 Ekim 1992 Perşembe

● Memurların Ocak 1992 zammının %28,5-30 dolayında olacağı açıklandı.

● Genel-İş Sendikası, 25.290 ulaştığını ve %10 işkolu barajını aştığını bildirdi.

16 Ekim 1992 Cuma

● Devlet Bakanı Tansu Çiller "bazı koşullar altında memur zamlarının üç ayda bir yapılmasının düşünülebileceğini" söyledi.

17 Ekim 1992 Cumartesi

● Türk-Metal Sendikası'nın 8. Olağan Genel Kurulu Ankara'da toplandı.

● Yargıtay'ın, belediyelere ait SSK prim ve gecikme zammı borcundan belediye başkanlarının şahsen sorumlu tutularak icraya verilebilineceklerine karar verdiği açıklandı.

18 Ekim Pazar

● Hava-İş genel başkanı Atilay Ayçin "THY'de %200 oranında ücret artışı talep ettiklerini" söyledi.

● SSK'da "yaygın sahtekarlık ağı'na" karşı başlatılan soruşturmanın derinleştirildiği, Adana bölge müdürünün görev yerinin değiştirileceği bildirildi.

19 Ekim 1992 Pazartesi

● Türk Kamu Çalışanları Sendikaları Konfederasyonu'ndan yapılan açıklamayla, kamu çalışanlarının 1993 zammının %58,5 değil %44 olarak planlandığı ileri sürüldü.

20 Ekim 1992 Salı

● İstanbul Kamu Çalışanları Sendikaları İstanbul Şubeleri Platformu tarafından memurlara toplu sözleşmeli sendikal hakkın verilmemesi ve %28'lik Ocak 1993 zammını protesto için yapılmak istenen yürüyüş polisçe engellendi.

● MESS, toplam 100.000 kişilik büyük bir kitleyi içeren metal sanayiinde "greve karşı lokavt olacaktır" açıklamasında bulunuldu.

● Güneydoğu'daki olaylar nedeniyle başka yörelere tayin isteyip yaptıramayan 5.000 öğretmenin istifa ettiği öğrenildi.

21 Ekim 1992 Çarşamba

● Türk-Metal, Özçelik-İş ve Otomobil-İş sendikalarının MEES'e karşı güçbirliğinde anlaştıkları bildirildi.

24 Ekim 1992 Cumartesi

● İşçi sendikaları kongrelerindeki hafta sonlarına yığılma artarak sürdü. Türk-İş'e bağlı Ağaç-İş ve Koop-İş, Hak-İş'e bağlı Öz Ağaç-İş ve bağımsız Laspetkim-İş sendikalarının genel kurulları başladı. Bağımsız Laspetkim-İş Sendikası'nın genel kurulu, oybirliği ile "DİSK'e katılma" kararı aldı.

26 Ekim 1992 Pazartesi

● Hak-İş genel başkanı Necati Çelik, Kırıkkale Belediyesi'nin toplu iş sözleşmesinin imza töreninde "İşverenler bizden her alanda anlayış beklesin ama geçim ücreti noktasında kimse işçiden fedakarlık beklemesin" dedi.

● Sivas Demir-Çelik fabrikasında 300 işçinin işten çıkarılacağı, işten çıkarılacakları belirlemek için KOİ tarafından oluşturulan bir komisyonun çalışmaya başladığı açıklandı

● Ağaç-İş, Demiryol-İş, Koop-İş, Tümtis, Öz Ağaç-İş ve Laspetkim-İş sendikalarının genel kurul seçim sonuçları açıklandı. Genel başkanların değişmediği görüldü.

27 Ekim 1992 Salı

● "Sendikalarda İşçi Seçeneği Ege Bölge Kurultayı" İzmir'de yapıldı. Kurultayda alınan kararlar arasında "Türk-İş'i değiştirmek" de yer aldı.

28 Ekim 1992 Çarşamba

● Türk Harb-İş genel başkanı Kenan Durukan, genel başkanlığa aday olmayacağını açıkladı.

GÜNCE

29 Ekim Perşembe

● Eğitim-İş Sendikası öğretmenlerinin çoğunluğunun meslek hastalığı sahibi olduğunu saptayan bir araştırmanın sonuçlarını açıkladı.

● Türk-İş genel eğitim sekreteri Mustafa Başoğlu, DİSK'in Türk-İş'i karalama tavrını "sarı sendikacılık" olarak nitelendirdi.

1 Kasım 1992 Pazar

● İstanbul'da yaşayan dört kişilik bir ailenin Ekim ayı mutfak gideri 2.105.000 TL'ye yükseldiği bildirildi.

2 Kasım 1992 Pazartesi

● Harb-İş Sendikası'nın 9. Olağan Genel Kurulu sonucunda genel başkan Kenan Durukan dahil bütün kadronun yenilendiği öğrenildi.

● DİSK'in sendika seçimi için referandum önerisine Türk-İş ve Hak-İş karşı çıktı.

6 Kasım 1992 Cuma

● Gazi Üniversitesi Kazaları Araştırma ve Önleme Enstitüsü tarafından yapılan bir araştırmaya göre Türkiye'de yılda ortalama 150 bin iş kazası yaşanıyor ve bu kazalarda 80 bin işçi sakat kalıyor.

8 Kasım 1992 Pazar

● Türk-İş genel başkanı Şevket Yılmaz, Teksif Sendikası Genel Kurulu'nda genel başkanlığa ikinci turda seçildi.

9 Kasım 1992 Pazartesi

● Sendikalarda İşçi Seçeneği'nin İstanbul Anadolu ve Rumeli Bölge kurultayları toplandı, Türk-İş Genel Kuruluna götürülecek kararlar belirlendi.

10 Kasım 1992 Salı

● Türk-İş Genel Kurulu'nun 7 Aralık'ta Ankara'da toplanacağı açıklandı. Memur sendikalarının kurulmasını engelleyen İçişleri Bakanlığı Genelgesi'nin iptali istemiyle Eğitim-İş Sendikası'nca açılan dava, Danıştay 10. Daire'sinde görüldü.

● İlk kadın sendika başkanı Meral Ekim Bank-Sen'e genel başkanlık danışmanı oldu.

12 Kasım 1992 Perşembe

● Türk-İş genel başkanı Şevket Yılmaz, TİSK başkanı Refik Baydur' a "İşsizlik sigortası için birlikte çalışma" çağrısı yaptı.

13 Kasım 1992 Cuma

● TİSK'den yapılan açıklamaya göre 1991'de imalat sanayiinde ücretler patladı.

14 Kasım 1992 Cumartesi

● Genel Maden-İş Sendikası genel başkanı Şemsi Denizer, "Önerilen ücreti maden işçileri beğenmezse, hiç istemediğimiz grevi Ankara'da Başbakanlık binasına 8 km. mesafedeki MTA genel müdürlüğü binası önünde 10 bin madenci ile başlatırız" dedi.

16 Kasım 1992 Pazartesi

● Zorunlu tasarruf kesintilerinin 1992 yılı nemalarının belirlenmesi çalışmalarının başladığı, en düşük 92 ödemesinin 700 bin-l milyon dolayında olacağı açıklandı.

● Dokgemi-İş, Genel Maden-İş, Tekgıda-İş ve Öz Gıda-İş Genel Kurulları'nda genel başkanların değişmediği öğrenildi.

17 Kasım 1992 Salı

● Başbakan Süleyman Demirel Türk-İş Genel Merkezi'ni ziyaret etti. Türk-İş genel başkanı Şevket Yılmaz, Demirel'e Güneydoğu'daki işçi sorunları ve yöresel sıkıntıları çözmeye yönelik öneriler paketini sundu, Hükümet'e ilişkin şikayetleri anlattı.

● Belediye-İş Sendikası, gazete ilanıyla Genel-İş Sendikası'nın %10 barajı aşmadığını ileri sürdü.

● Teksif Sendikası'nda çalışan 150 işçinin sendikasız olduğu, sendikalaşma eğilimi gösterenlerin işten çıkarıldığı ileri sürüldü.

18 Kasım 1992 Çarşamba

● İstanbul'da toplu sözleşme, maaş, yarı ödeme farklarını alamayan ilçe belediyeleri işçileri protesto gösterisi yaptı.

● Genel Maden-İş Sendikası Zonguldak kömür havzası için grev kararı aldığı bildirdi.

● Sakat ve eski hükümlülerin işe alınmalarına ilişkin bir tebliğ, Resmi Gazete'de yayımlandı.

19 Kasım 1992 Perşembe

● 135 sayılı ILO Sözleşmesi'nin TBMM Genel Kurulu'nda, karar yeter sayısı bulunmadığından onaylanmaması nedeniyle istifa edebileceğini açıklayan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Mehmet Moğultay'ın istifadan vazgeçtiği bildirildi.

20 Kasım 1992 Cuma

● SSK hastanelerinde bir doktora 3.288 hasta düştüğü belirlendi.

21 Kasım 1992 Cumartesi

● Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Mehmet Moğultay'ın ILO Sözleşmeleri'nin TBMM'de görülüşmemesi nedeniyle yaptığı istifa girişimi işçi sendikalarınca takdirle karşılandı.

● Fiskobirlik'te sendika işyeri temsilcileri kadrolarının geri alınmak istendiğini ileri sürerek açlık grevine başladılar.

22 Kasım 1992 Pazar

● Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Mehmet Moğultay, "Başbakan Demirel ILO Sözleşmeleri'nin yasalaşacağının teminatını verdiği için milletvekilliğinden istifa etmeme gerek kalmadı" dedi. Moğultay "1993'ün memur sendikacılığı ve çalışanların sorunlaının çözüldüğü yıl olacağını" söyledi.

GÜNCE

23 Kasım 1992 Pazartesi

● SSK Yönetim Kurulu İşçi Sendikaları Temsilcisi Demiryol-İş Sendikası genel başkanı Enver Toçoğlu'nun Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca görevden alınması, Türk-İş'teki kongre kulislerini etkiledi.

● Eğit-Sen genel başkanı İsmet Aktaş, "Öğretmenler 12 Eylülcülerin dayattığı öğretmenler gününü kabul etmek zorunda değillerdir. Bu günü özgür ve demokratik irademizle belirleyebiliriz" dedi.

● 15 Temmuz'da memur maaşlarını protesto gösterisi yapan memur sendikaları yöneticilerinin beraat ettikleri açıklandı.

24 Kasım 1992 Salı

● SSK Yönetim Kurulu'nda işçi emeklılerinin de temsiline olanak tanıyan yasa değişikliği teklifi TBMM'ye sunuldu.

25 Kasım 1992 Çarşamba

● TBMM Genel Kurulu, 222 oyla, 87, 135, 151 ve 158 sayılı ILO Sözleşmelerini onayladı.

26 Kasım 1992 Perşembe

● TİSK başkanı Refik Baydur, "Çalışma Bakanlığı'nın başına teşebbüsü, istihdamı ve yatırımı sünnet etmek için bir sünnetçi geldi" dedi.

● Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Mehmet Moğultay, ILO Sözleşmelerinin onaylanmasının ardından "İç hukuka ilişkin düzenlemelerinin en kısa sürede Meclis'e getirileceğini" bildirdi.

27 Kasım 1992 Cuma

● Memurların sendikal taleplere dayalı eylem programının 28 Kasım'da başlayacağı öğrenildi

● Petrol-Iş 1991 yıllığında işçi çıkarmaların on sendikayı işçileriyle birlikte yok ettiği ileri sürüldü.

28 Kasım 1992 Cumartesi

● Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Mehemet Moğultay, "Onaylanan ILO sözleşmelerinin bir yıl sonra değil hemen yürürlüğe gireceğini" açıkladı.

● Türk-İş genel başkanı, Şevket Yılmaz, "Kamu ve özel kesimde yoğun toplu sözleşme görüşmeleri döneminde yapılacak tartışma ve uzlaşmazlıkların işverenlerin işini kolaylaştıracağını" ileri sürdü.

29 Kasım 1992 Pazar

● Cam-İş Kalıp Fabrikası işvereni Şişe-Cam Holding'in işçilerin maaşını dondurma teklifinde bulunduğu, Otomobil-İş Sendikası'nın teklifi reddetmesi üzerine işçilerin iş akitlerini feshettiği, işçilerin işyerini terk etmeme eylemine başladıkları bildirildi.

30 Kasım 1992 Pazartesi

● MTA ve GİMA işyerleri için grev kararı alındı.

● Cam-İş Kalıp Fabrikası'ndaki işyerini terk etmeme eylemi, Otomobil-İş'le işveren arasındaki görüşmelerin başlaması üzerine sona erdirildi.

1 Aralık 1992 Salı

● Kristal-İş Sendikası, "9.300 işçilik Şişe-Cam sözleşmesinde enflasyon farkı ve refah payı düzeyinde ücret artışına razı olduğunu, işverenin de dürüst davranmasını istediğini" bildirdi.

● Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Mehmet Moğultay, "Zorunlu Tasarruf Fonu'nun kalkmasıyla SSK'nın da iyileşeceğini" söyledi. Bakan, "ILO'nun 158 sayılılı sözleşmesi onaylandığına göre işgüvencesi yasasına kimsenin engel olamayacağını" belirtti.

● Petkim işçileri toplu sözleşme uyuşmazlığını "fabrikaya kapanma eylamiyle" protesto ettiler. SEKA işçileri de DYP ve SHP Kocaeli il örgütleri önlerinde oturma eylmi yaptılar.

2 Aralık 1992 Çarşamba

● Kızılcahamam'da yapılan Türk-İş'e bağlı 23 sendikanın başkan ve temsilcilerinin katıldığı toplantıda Yol-İş başkanı Bayram Meral'in Şevket Yılmaz'ın yerine aday gösterilmesinin kararlaştırıldığı ileri sürüldü.

● Zonguldak Belediyesi'nde kişi başına 21 milyonu bulan işçilik alacaklarının ödenmemesi nedeniyle başlatılan iş bırakma eylemi 10.gününü tamamladı.

● Teksif, tekstil grup sözleşmesi kapsamındaki 119 işyeri için grev kararı aldığı bildirildi.

3 Aralık 1992 Perşembe

● Türk-Metal Sendikası MESS'e bağlı 240 işyerinde 75.436 sendika üyesini ilgilendiren grev kararını aldı.

4 Aralık 1992 Cuma

● SSK, erken emeklilerinin de doğum yardımlarından yaralanması isteminde bulunduklarını açıkladı.

7 Aralık 1992 Pazartesi

● Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu 16. Genel Kurulu Ankara'da başladı.

11 Aralık 1992 Cuma

● Belediye-İş genel başkanı Fuat Alan Türk-İş Genel Kurulu'nda yaptığı konuşmada; Disk Genel-İş'in işverenlerle elele vererek işkollarında örgütlenme çabalarından sözetti.

"Adana Büyükşehir Belediye başkanı ve onun müdürleri üyelerimizi işten atmakla tehdit ederek, işçileri belediye araçları ile topluca Disk Genel-İş'e gönderiyor" dedi.

13 Aralık 1992 Pazar

● Türk-İş Genel Kurulu sonrasında yapılan seçimlerde başını Bayram Meral'in çektiği "Değişim Grubu" listesi genel başkanlık ve icra kurulu üyeliklerini kazandı.

16 Aralık 1992

● Yeni Türk-İŞ yönetımının ilk Başkanlar Kurulu toplantısını Diyarbakır'da yapacağı açıklandı.

Birlik ve savaşım süreci Türk-İş mevzilerinden yükseliyor

Nejat Yazıcıoğlu

İşçi Sağlığı Derneği Genel Başkanı

1992'de Ankara'da gerçekleşen Türk-İş Genel Kurulu Türkiye işçi sınıfı ve Türk-İş Konfederasyonu'nun tarihsel gelişmesinde ve değişmesinde belirleyici bir uğrak yeri olma konumunda.

Geçen Genel Kurulu'ndan bu güne kadar geçen üç yıllık süre içinde başını Türk-İş'in çektiği sendikal eylem kapitalist sınıf ve iktidarlarına karşı çeşitli etkinlik biçimleriyle, bilgi ve deneyim birikimiyle unutamayacağı dersler verdi. Kendi pratiğinden öğrendi ve yepyeni beceriler kazandı.

İki genel kurul arasındaki işçi eylemlerinin neler olduğunu ve kazanımlarını, işçi sınıfını tanıyan ve gözünü ona diken herkes biliyor: Zonguldak kömür havzasından başlayıp Ankara'yı hedef alan büyük grev ve yürüyüş, kimi eksiklerine karşın Türk-İş tarihinde ilk kez olan "3 Ocak genel grevi", 1990 sıcak yaz eylemleri, Maga Deri, Humanic, 1 Mayıs eylemleri, belediye işçilerinin İzmir-Ankara yürüyüşü, Tarım-İş ve Belediye-İş büyük grevi, bu grevlerin ertelenmesi, metal işkolunda sürecin grev aşamasına kadar gelmesi, kamu işyerlerinde 400.000 kadar işçinin sert geçeceği anlaşılan toplu iş sözleşmesine hazır konumda istemlerini yükseltmeleri nasıl unutulabilir, nasıl küçümsenebilir?

Bugün aradan geçen üç yıllık sürenin işçi sınıfı açısından ne anlama geldiğine kısa bir yanıt vermek gerekirse, geçmişle doğru hesaplaşmayı göze alan herkes şu verileri doğrulayacaktır:

1. Türk-İş, Türkiye işçi sınıfının sendikal birliğinin gerçekleştiği örgüttür. Konfederasyon, birlik sürecinin dışında kalan işçiler, sigortasız ve sendikasız işçiler ve kamu işçileri için güçlü bir çekim merkezi konumundadır.

2. Türk-İş, işçi sınıfının sendika içi demokrasi özlemlerini yaşama geçirdiği, yönetici kadroların tabanın istemi doğrultusunda değiştirilebildiği, bağlı sendikaların sendikal-demokratik hak talepleri için savaşımına hoşgörüyle bakan ve yer yer destekleyen tutumlarıyla ciddi bir demokratikleşme süreci yaşamaktadır. İşçi sınıfımız 20 milyonu bulan toplumsal varlığıyla hem güncel demokrasi kavgasının en önünde yürümekte hem de geleceğin "işçi demokrasisini kurup geliştirmeye yetenekli" tek sınıf olduğunu kanıtlamaktadır.

3. Türk-İş Konfederasyonu'na bağlı sendikalar 1986'dan sonra geliştirdikleri eylem türlerini 1989'larda "militan eylemler" düzeyine yükselttiler. Egemen sınıfların ekonomik terörüne, "üretimden gelen güçlerini kullanarak" yanıt verdiler. Devlet bürokrasisinden ve siyasal iktidardan kaynaklanan resmi teröre ve zorbalığa eylemle karşı durdular. Haklar ve özgürlüklerin elde edilmesinde olduğu kadar, korunmasında da yalnızca güçlü olmanın değil, gücü kullanmanın yaşamsal önemini birkez daha gördüler.

TÜRK-İŞ VE SENDİKAL EYLEMİN DURUMU

1. Türkiye işçi sınıfının çok önemli bölümü, sigortasız kaçak işçi olarak çalıştırılmaktadır. Tekstil-dokuma, inşaat, hizmet, küçük imalathaneler ve atelyeler, ulaştırma, taşıma, tarım ve hayvancılık işletmeleri sigortalı işçi sayısına denk işçi istihdam etmektedir. Ayrıca son yıllarda iyice hız kazanan geçici işçi çalıştırma, taşeron işçiliği düzensiz/sözleşmesiz çalıştırma biçimleri işçi sınıfının genelini ilgilendiren bir sorundur.

2. Sigortalı işçilerin sendikalaşması önündeki engeller işverenlerin ve devletin ortak etkinlikleri nedeniyle her geçen gün daha büyümektedir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı verilerine göre 3.596.469 işçiden 2.254.271 i sendikalıdır. Sendikalı işçilerin sayısı her işkolunda örgütlü bulunan sendikaların bildirimleri esas alınarak ilan edilmektedir. Sendikalar yasasının %10 işkolu barajını aşmış olma koşulunu getirmesi ve bunun toplu iş sözleşmesi yapmak isteyen bir sendika için yaşamsal önemi

gözönüne getirilirse birçok sendikanın yanlış bildirimde bulunduğu varsayılmalıdır. Sendikalı işçi sayısının duyurulandan daha az olmasının yanında, sağlık, banka-sigorta, petro-kimyanın bazı alanları, haberleşme ve askeri işletmelerin grev yasağı kapsamına alınmış olması sendikalılık oranının ve sendikalı işçi sayısının bildirilenden daha az olduğunu kanıtlamaktadır. Sendikaların toplu iş sözleşmesi yapmalarını ve sendikal-demokratik haklar savaşımını devlet bürokrasisinin ve burjuvazinin keyfine bırakan bu durum birçok sendikamızın yumuşak karnı durumundadır.

3. Memurların kamu hizmeti gören işçiler olmaları ve işçi sınıfı içinde yer almaları, 1.5 milyonu aşan sayılarıyla işçi sınıfını nitelik ve nicelik olarak büyütmeleri son derece olumlu bir gelişmedir. Buna karşılık henüz başlangıç noktasındayken ''memur sendikacılığı'' adı verilen tuzağa düşme olasılığı, ayrı sendikalarda örgütlenme istemi, işçilerle birlikte aynı işkolunda örgütlenmekten kaçınma Türk-İş Konfederasyonu içinde gerçekleşmiş bulunan sendikal birliğe katılmaktan çekinme, olumlu gelişen bu sürece gölge düşürmekte, başarı şansını azaltmaktadır.

4. İşçi sınıfının birliği, geniş kapsamlı olarak düşünsel, siyasal, örgütsel düzeylerde kendini açıklar. Burada Türk-İş somutunda incelediğimiz ve üstünde durduğumuz birliğe "sendikal birlik" diyoruz. Aktif çalışan 9 milyon işçi için (kaçak işçiler ve kamu işçileri de içinde) sendikal birliğin anlamı nedir? Bu birlik kendisini nasıl kanıtlar?

OECD ve ILO örgütleri gerçek anlamda toplu sözleşme hakkını kullanabilen işçi sayısının 1.200.000 dolayında olduğunu ve sınıfın sayısal durumuna bakarak gerçek sendikalaşma oranının %13, %14 olduğunu bildirmektedirler. Bu verilerin anlattığı açıktır: Toplam sayısı 2.254.271 olan sigortalı işçilerin 1.776.535'i, yani %78'i Türk-İş Konfederasyonu'na bağlı sendikalarda örgütlüdürler ve her işkolundaki toplu iş şözleşmesi görüşmelerinin yazgısı bu sendikalar tarafından belirlenmekte, sonuç olarak toplu iş şözleşmeleri bu sendikalarca bağıtlanmaktadırlar.

TABLO 1

SİGORTALI/SENDİKALI İŞÇİ SAYISI VE ORANLARI

Toplam sigortalılar *	3.596.461	%100
Toplam sendikalılar ve sigortalılara oranı **	2.254.271	%62.7
Toplam sendikasızlar ve sigortalılara oranı	1.342.198	%37.3

*** Sigortalı işçi sayısında azalma yoktur.**

**** Sendikalı sayısı ve oranı sendikaların yazılı bildirimine dayanmaktadır. Küçük konfederasyonlar ve baraja takılan küçük sendikalar -bilerek- üye sayılarını şişirmektedir. İşçiler/sendikalar arasında rekabeti ve parçalanmayı besleyen bu tutum, sendika yönetimlerini iktidar ve devlet bürokrasisi karşısında zayıflatmaktadır.**

Diğer konfederasyon ve sendikalar ister istemez toplu iş şözleşmesi gibi yaşamsal bir konudaTürk-İş'le birlikte davranmak, onu izlemek ve onunla iş yapmak konumundadırlar. Kaldı ki 1 Mayıs gibi siyasal ağırlığı olan bir davada, sendikal-demokratik haklar kavgasında sendikaların Türk-İş'le birlikte eyleme çıkmaları artık sendikal eylemin alıştığı bir olgudur.

Sendikal birliği tümü bir arada örgütlenmiş milyonlarca işçinin eylem birliği ve amaç birliği olarak algılayan görüşler hayalciliktir. Elbette sayıların büyüklüğü, büyük sayıların bir tek sendikal örgüt içinde birleşmebsi ve birlikte eyleme kalkışması özlenen bir durumdur. Ancak çoğu kez bir işkolunda, bir sendikanın gerçekleştirdiği bir eylem (Zonguldak yürüyüşündeki gibi) hem sendikal birliği kanıtlar hem de birliğin bütün bir sınıfı arkasına alan eylem gücünü.

Öte yandan her birlik gibi sendikal birlik de nesnel olarak bir ayrılığı içinde saklar. Burada, sendikaların burjuva düşüncesinden, siyasetinden ve örgütlerinden ayrılmalarından ve bağımsızlaşmalarından sözediyoruz.

5. İşgüvencesi yasa tasarısının sınırlı düzeylerde bile olsa getireceği iyileştirmelere saldıran burjuvazi, işsizlik sigortası tasarısını işçilerin kıdem tazminatı gibi kazanılmış haklarıyla ilişkilendirmekte gecikmedi. DYP-SHP liberal iktidarı, cuntanın gerici iş ve sendikalar yasalarını antidemok-ratik mevzuatını ve uygulamalarını temizlemedi. Bu ko-şullar, işletmelerin özelleştrilmesi, işlerin taşeronlar eliyle yürütülmesi, işini yitirme tehdidi altındaki işçinin uzun süreli aşırı çalışmaya razı olması, sendikasızlaşmaya ve giderek sigortasız çalışmaya başlaması gibi aşamalardan geçerek yine işsiz kalması sonucunu doğurmaktadır.

Sendikal haklarını yitiren bir işçinin çalışma ve yaşama koşullarını iyileştirme, demokratik haklarını ve özgürlüklerini kullanarak genişletme ve işini koruma şansı da kalmamıştır.

Devlet tekelci kapitalizmi koşullarında kamu işletmelerini

karlılık amacına göre işleten ve işletme giderlerini en aza indirmeyi amaçlayan burjuvazi, devlet bürokrasisi işsizliğin ve iş güvencesi yokluğunun başlıca sorumlusudur.

6. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bürokrasisi, özel olarak SSK, sigortalı işçilerin ve yasal olarak bakmakla yükümlü olduğu yakınlarının sağlık ve sosyal güvenlik kurumu olarak verimsiz ve başarısız bir biçimde işlemektedir. Sigortalı işçi sayısı 1980'lerden bu yana iki misline yakın artış göstermişse de kurum çalışanlarının sayısında ve işletmelerin kapasitesinde yeterli artış olmamıştır.

SSK, bakanlar da içinde, devlet bürokrasisinin ve sağlık özel sektörünün arpalığı konumuna gelmiş, bu kurumda çalışan işçi temsilcileri bile işçi sınıfının çıkarlarını savunma görevlerini yerine getirmemişlerdir.

Meslek hastalıkları, ana-çocuk sağlığı gibi sigortacılık alanlarında üstüne düşen görevleri yerine getirmeyen SSK bürokrasisi genel kurul raporlarında bu alanlarda kâr ettiğini açıklayacak kadar amacın dışına düşmüştür. Her yıl, yeterli araştırma yapılmadığı için yüzbin dolayında meslek hastalığı olgusu tanı ve tedavi dışı kalmaktadır.

7. İşçi haklarını ilgilendiren yasalar geridir, gericidir, baskıcıdır. Tüzükler, yönetmelikler anlamsız ve işlevsiz kelime yığınlarından oluşmaktadır. Tümüyle elden ve gözden geçirilerek sendika hukukçuları ve yöneticileri tarafından yazılacak ve birer sendikal savaşım odağı konumuna getirilecek yeni yasalara, tüzüklere, belgelere gereksinim vardır.

SENDİKAL EYLEM ÇIKIŞSIZ DEĞİLDİR, ÇÖZÜM İŞÇİ SINIFINDADIR...

En kötümser tahminlere göre %14'ü sendikalı olan işçi sınıfımız 9 milyon dolayındaki aktif çalışan bölümüyle Avrupa ve ABD gibi ileri kapitalist ülkelerdeki sendikal eylem düzeyinin önündedir. Son beş yıl içinde gerçekleştirdiği eylemler onu Avrupa'nın en militan işçi sınıfı olduğunu kanıtlamaktadır.

Buna karşılık tüm dünyayı egemenlik alanı olarak belirleyen kapitalist/emperyalist sistemin "yedi büyükler"i ve onlarla ekonomik, teknolojik, askeri, kültürel ve düşünsel bağımlılık ve alt-üst ilişkileri içinde bulunan kapitalist devletler tüm dünya işçi sınıfını ve ülkemizde Tükiye işçi sınıfını kuşatmış durumdadırlar.

Yaşadığımız dönemin büyük çelişkisi, bilimsel ve teknolojik devrim çağında işçi sınıfının yarattığı büyük olanaklar refah ve zenginlikler olağanüstü büyürken kendisinin aldığı payın giderek azalmasıdır. Dünya ve Türkiye işçileri için bu baştankara gidişi durdurmanın yolu kendi keyfine bırakılırsa bir milim hak vermeyecek olan burjuvaziden ihsan beklemek değildir. İşçi sınıfımız tarihin akışına kendi iradesiyle ve bilinçli bir kararla müdahale etmedikçe, demokratik ve siyasal eylemin öncülük görevlerini yerine getirmedikçe, sendikal-demokratik istemleriyle iktidar talebi arasındaki kopmaz bağları kavramadıkça kendi yazgısını belirlemeye aday bile olamaz.

Geçmiş dönemin sendikacıları, bir yandan kapitalist düzene ağır eleştiriler yöneltirken bir yandan da sömürü düzeninin varoluşuna ve varlığını sürdürmesine toz kondurmuyorlardı. Bu durum ister işçi sınıfı temsilcilerinin iktidarı alma ve yönetme konusunda kendilerine güvensizliklerinin bir ürünü olsun isterse devleti yönetme hakkının bir daha alınmamak üzere egemen sınıflara bırakılmış bir ayrıcalık hakkı olduğu gibi saçma bir önyargıya dayansın kabul edilemez. İşçi sınıfının ve üretenlerin, kendisini, toplumu, devleti yönetemeyecekleri varsayımı birincisinden daha temelsiz ve bilimdışı bir inançtır, önyargıdır.

Sendikal eylemin büyük sorunlarla yüzyüze geldiği günümüz koşullarında bu sorunların çözümü doğrultusundaki iki temel görüş varlığını ve etkisini duyurmaktadır. Bunlardan birincisi, yandaşları tarafından "çağdaş sendikacılık" adıyla anılmaktadır. Bu

TABLO 2

%10 BARAJINA GÖRE 28 İŞKOLUNDA KONFEDERASYONLARIN VE BAĞIMSIZ SENDİKALARIN ÖRGÜTLÜLÜK DURUMU

	Türk-İş	Hak-İş	Bağımsız	Disk
Örgütlü bulunduğu işkolu sayısı	28	7	2	1**
Bu işkollarındaki sendika sayısı	32 *	7	2	1
Kaç işkolunsa tek başına örgütlü	19			

* Türk-İş'in aynı işkolundaki sendikaları birleştirme kararı vardır.
** Bankacılık-sigortacılık alanında 4, maden çıkarma alanında 2, ticaret-büro işkolunda 2 sendika var.
*** Bağımsız sendikalarda üye olan sayısı sendikalı işçi sayısı 1984'te 187.777 iken 1992 (Temmuz) işkolu barajını aşamayan sendikaların üye sayısı toplam 30.723'e indi. Bağımsız sendikaların toplam üye sayısı ise 111.643'dir

görüşün yandaşları, özet olarak, çıkarları uzlaşmaz sınıflar arasındaki her sorunu uzlaşmalar yoluyla çözmeyi önermekte ve olanaklı görmektedir. Çağdaş sendikacılar sınıf savaşımından tek taraflı bir kararla vazgeçmişler, bununlada yetinmeyerek tutumlarına ilkesellik kazandırmak amacıyla sınıf savaşımının ekonomik ve toplumsal koşullarının ortadan kalktığını ileri sürmüşlerdir. Çağdaş sendikacılar bu uzlaşmalar teorisi aracılığı ile, burjuvazinin ve emperyalist sendikacılığın tezlerini işçi sınıfına taşımaktadır. İşçi sınıfının sendikal-demokratik istemlerini uzlaşmalar yoluyla elde edebileceğini ileri süren bu düşünce okulu tekellerin ve devlet tekelci kapitalizminin gündemindeki sorunların ve bunalımlarının çözümüne işçi sınıfının sorunlarından daha büyük ve giderek artan bir ilgi göstermektedirler.

Çağdaş sendikacılığın burjuvaziden ve liberal koalisyondan daha fazla karşıt olduğu ikinci görüş "sınıf sendikacılığı"dır. "Çağdaş sendikacılık" demokratlığı konusunda yemin üstüne yemin tazelemekte, ancak "sınıf sendikacılığına karşı derin bir hoşgörü yoksunluğu ve tasviyeci bir tutum sergilemektedir. Sınıf sendikacılığının bağımsız ve işçi siyasetine yakın niteliğine karşı hoşnutsuzdur. Sınıf sendikacılığı kimi bilgisizce önyargılara karşın sendikalara siyasal parti işlevi yüklemediği gibi neden böyle olamayacağının bilimsel açıklamasını da yetkinlikle yapmıştır. Öte yandan sınıf sendikacılığını içerikten yoksun süslü bir kavram olarak kullanan propaganda dili de işçi sınıfına yabancıdır.

Dil, din, kültür, ulus, soy, mezhep, cinsiyet, renk farklılıklarını önemsiz sayan, siyasal düşünce ayrılıklarına hoşgörüyle bakan ve yaşamın binlerce kez doğruladığı üzere demokrat, ilerici, devrimci işçileri, azınlıkta olsalar bile kendilerine temsilci, sözcü seçen ve onları izleyen sınıf kardeşliği düşüncesi ve pratiği "sınıf sendikacılığı"nın temel ilkeleri anlatır.

Sınıf sendikacılığı, militan eylem anlayışıyla, işçi sınıfının birliğini gözbebeği gibi korumasıyla, göstermelik ve yapmacık bir devrimci lafazanlık yerine gerçekten işleyen bir sendikal demokrasiyi inşa etme gayretleriyle "çağdaş sendikacılık"tan ayrılır.

Sayısal olarak büyüyen, nitelik olarak yükselen bu sınıfın eylemi, barışa olduğu kadar kavgaya, uzlaşmaya olduğu kadar "geçici ateşkes"e yolveren, her koşulda sınıfımızın güncel ve kalıcı çıkarlarını koruyan bir eylemdir. Bu nedenledir ki sınıf sendikacılığı adına layıktır.

Bu koşullarda Türk-İş genel kuruluna düşen görev, sınıf sendikacılığının ölçütlerine işçi sınıfının istemlerine ve beklentilerine uygun kararlar almak, bu kararları yaşama geçirecek organları oluşturmaktır. Sorun büyüktür, çare de büyük olmak zorundadır.

TABLO 3

KONFEDERASYON VE SENDİKALARIN ÜYE DURUMU

Konfederasyonlar	Sendikalı sayısı	Sigortalılar içindeki payı	Sendikalı sayısı içindeki payı
Türk-İş	1.766.535	% 49	% 78
Hak-İş *	268.035	% 0.7	% 12
İşkolu barajını aşmış bağımsız sendikalar **	80.919	% 0.2	% 0.3
Disk ***	19.351	% 0.5	% 0.9

* HAK-İŞ' e bağlı Orman-İş Sendikası kayyum yönetimindedir.
** Bağımsız Laspetkim-İş Sendikası, DİSK Lastik-İş ve Petkim-İş'le birleşmeyi askıya almıştır.
*** DİSK Genel-İş yönetimi, Türk-İş Belediye-İş'ten 30.000 üyenin sendikalarına katıldığını iddia etmektedir.

TÜRK-İŞ GENEL KURULUNA ÖNERİLER

1. Ülke düzeyinde ve işkolları temelinde aktif, yaygın sigortalılaşma ve sendikalılaşma seferberliği başlatılmalı.

2. Aynı işkolunda örgütlü sendikalar kendi özgür iradeleriyle birleşmeli.

3. Hak-İş, DİSK konfederasyonları ve bağımsız sendikalar kafa ve kasa birliği yapmak üzere sürekli olarak birliğe çağrılmalı.

4. Memur sendikalarının örgütlenmesi için maddi ortam ve katkı sağlanmalıdır.

Her kamu işçisi sendikasının Türk-İş konfedere sendikasına katılması özendirilmeli ve eğitim emekçilerinin 29. işkolunda birliklerini sağlamış olarak yeralmalarına aktif destek verilmeli.

5. Sendika mevzuatı, iş ve çalışma yaşamını düzenleyen yasalara karşı, konfederasyon alternatif mevzuat ve yasalar hazırlamalı, işçi haklarına sendikal ve demokratik özgürlüklere getirilen kısıtlamalar kaldırılmalıdır.

6. Grev yasağı nedeniyle toplu iş sözleşmeleri göstermelik olan sendikaların grev hakları için savaşım verilmeli.

7. İşgüvencesi, işsizlik sigortası ve bunların kıdem tazminatıyla ilişkilendirilmesi konularında sendikaların ilkesel bir görüş geliştirmeleri ve eylem biçimleri saptamaları ivedilik taşımaktadır.

8. İşçi sınıfının yaşam ve çalışma koşullarıyla ilgili sorunların kaynağında kötü işleyen bir Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve SSK yönetimi vardır.

Bu güne kadar işçi fonları yağmalanmıştır.

İşçilerin sağlık ve sosyal güvenlik sorunlarıyla uğraşan SSK'nın özerk ve demokratik bir yapıya kavuşması, kurum çalışanları ve seçilmiş işçi temsilcileri tarafından yönetilmesi talebi yükseltilmeli.

9. İşçi sınıfının sağlık, meslek hastalıkları, meslek kazaları ve işgüvenliği sorunlarıyla uğraşan, meslek hastalıkları taramaları yapan, çevre yaşamı ve çalışma yaşamının tehlikelerini araştıran, SSK'nın eksik ve yanlış olan meslek hastalıkları listelerini ve maluliyet-sakatlık raporlarını denetleyen "işçi sağlığı enstitüleri" kurulmalı.

10. Ücretlerin yükselmesi için savaşım önemlidir, küçük görülemez.

Bununla birlikte 35 saatlik, bazı işkollarında 30 saatlik çalışma haftası isteminin savunulmasıyla eşzamanlı yürütülmeli.

11. Fazla mesai, aşırı çalıştırma, akort çalışma, gece vardiyası, ücretlerin verimliliğe bağlanması, sigortasız çalışma işçinin aşırı yıpranmasına giderek erken yaşlanmasına neden olur.

Herbiri bir savaşım odağı olma durumundadır.

TÜRK-İŞ 16.GENEL KURULU SONA ERDİ

Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (TÜRK-İŞ) 16.Genel Kurulu 6-13 Aralık 1992 tarihleri arasında Ankara' görkemli bir genel kurul yaşadı.

Hafta boyunca sermaye sınıfı partilerinin, genel kurula Başbakan, muhalefet partileri liderleri düzeyinde katılarak etkilemeye çalıştıkları gözlendi. Ancak TÜRK-İŞ delegeleri tabandan yükselen militan eylem, sendika içi demokrasi rüzgarlarını yansıtmakta başarılıydılar. "İktidara güvenmiyoruz, devlete güvenmiyoruz!" belgileri 16. Genel Kurula özel bir ağırlık veriyordu.

Genel Kurul sonrasında yapılan seçimlerde başını Bayram Meral' in çektiği Değişim Grubu listesi, genel başkanlık ve icra kurulu üyeliklerini kazandı.

İşçi Yaşamı 9.sayısında Türk-İŞ Genel Kurulu'nda alınan kararlara, önemli görüşmelere geniş yer ayıracak.

Genel Kurul sonucu kuşkusuz en sevindirici olgu, Konfederasyon'un birliğini güçlendirerek çıkması ve yeni yönetimin de; TÜRK-İŞ tüzüğünde yer alan "her işkolunda tek sendika" diğer bir deyişle "sendikal birliği" mücadelelerinin eksenine oturtacak bir anlayışta olması ve bunu yaşama geçirecek kararlılıkta olması.

Önceki Genel Kurul' dan bu yana geçen 3 yıllık süreçte, TÜRK-İŞ ve işçi sınıfı yaptığı çeşitli eylemlerle kendi pratiğinden öğrendi ve yeni beceriler kazandı. Öyle görülüyorki bu gerçeği yaşamış, başını TÜRK-İŞ' in çektiği sendikal hareket ve işçi sınıfı DİSK, Hak-İş, bağımsız sendika uğraklarında duraksamadan sınıfsal birliğini TÜRK-İŞ'te yaşama geçirmiştir.

Sonuçta TÜRK-İŞ Genel Kurulu taşıdığı işçi potansiyeliyle 1 hafta boyunca Türkiye gündemine oturarak ne denli büyük bir güç odağı olduğunu kanıtlamıştır. ●

12. Asgari ücret tüm işçileri, ücret ve maaşla geçinenleri ilgilendiren ülke dezeyinde yaygın bir sendikal savaşım odağı konumuna yükseltilmeli.

13. Sendika içi demokrasi, sendikal birliğin ve sendikal savaşımın çimentosudur.

Dünyada gerçekleşen değişim ve yenileşme işçi sınıfının yaşamına birçok yeni olumsuzluk taşımaktadır. Bu durum Türkiye, ABD ya da batı Avrupa'da değişmiyor. Olumsuzluklar karşısında "gardını düşürmeyen", burjuva politikacılardan ve iktidarlardan medet ummayan, yalnızca işçilere güvenen yeni bir sendika işleyişine ve yeni bir sendikal anlayışa gerek var. 24 saat işleyen, işçiler için bir eğitim, kültür/sanat ve toplumsal ilişki merkezi olan, çalışma yaşamının ve ülke sorunlarının tartışıldığı yeni bir sendika ve buna uygun düşen sendikacılık ilke olmalı.

SONSÖZ

Ne işçi sınıfımız ne Türk-İş Konfederasyonu ne de Türkiye çıkışsız, çaresiz değildir. Çare, çözüm işçi sınıfımızdadır. Onun yaratıcı gücünü, girişkenliğini, ustalığını seferber etmektedir. ●

KONGRELER

İSD 3. OLAĞAN KONGRESİ YAPILDI

Ahmet Koçak

İSD 7-8 Kasım'da 3. Olağan genel Kurulu' nu yaptı.





Belediye-İş Sendikası'nın Eğitim Salonu'nda yapılan kongreye çeşitli meslek dallarından davetliler katıldı.

Kongrenin 1. gününde açılış işçi sınıfı şehitlerine saygı duruşu ile başladı.

İSD'nin kurucu üyelerinden Dr.Nejat Yazıcıoğlu'nun açılış konuşmasından sonra Dr.Haldun Sirer, yazar Hasan Kıyafet ve çeşitli işyerlerinden işçi arkadaşlar olmak üzere konuklar birer konuşma yaptılar.

Konuşmacılardan sonra İSD'nin kültür-sanat komisyonunun oluşturduğu İşçi Korosu bir dinleti sundu. Koro'nun dinletisi izleyiciler tarafından ilgiyle izlendi.

Bir saatlik yemek arasından sonra kongreye, raporların okunmasıyla devam edildi. Raporların aklanması ve oya sunulmasından sonra birinci günün programı tamamlandı.

Kongrenin ikinci günü; tüzük değişikliği sunumu, karar tasarılarının sunumu ve seçim olmak üzere üç gündemli toplandı.

Yapılan tüzük değişikliği ve alınan kararlar genel kurul tarafından oybirliğiyle kabul edildi.

Genel Kurul sunulan tek listeyi kabul ederek organları seçti.

Kongre sonunda yeni yönetim kurulu şöyle şekillendi: Dr.Nejat Yazıcıoğlu, Rukiye Delibaş, Ali Polat, Cemal Girgin, Gürsel Çiftçi, Yılmaz Baltacı, Bingöl Yıldırım, Mehmet Kıl, Muhterem Yaslıdağ.

Yönetim kuruluna seçilen arkadaşlarımızı kutluyor çalışmalarında başarılar diliyoruz.

İSD bundan sonraki çalışmalarında da işçi sınıfı içindeki saygınlığını koruyacak ve etkinliklerini arttıracaktır. ●

ADANA ŞUBEMİZ 1. OLAĞAN GENEL KURULUNU YAPTI

Dr. Cabbar İyidiker

13.11.1992 tarihinde İSD Adana Şubesi 1. Olağan Genel Kurulu Çimse-iş Sendikası toplantı salonunda yapıldı. Divan başkanlığına Mustafa Berk'in seçilmesiyle gündeme geçildi. Divan gündem gereği işçi sınıfı şehitleri için saygı duruşu yaptırdı.

Divan başkanı Mustafa Berk, işçilerin en önemli sorunlarının insanca yaşamak olduğunu, bu doğrultuda uğraşım veren İSD'ye yardımcı olunması gerektiğini belirtti.

Söz alan dernek başkanı Dr.Cabbar İyidiker derneğin amcını belirten açıklayıcı bir konuşma yaptı.

Av.Hüseyin Yücetaş ise konuşmasında Anayasa'nın çalışma yaşamı ile ilgili maddelerine değinerek, 2821 ve 2822 sayılı yasaların bazı maddeleri üzerine bilgiler verdi.

İSD Genel Merkez Yönetim Kurulu üyesi Yılmaz Baltacı SSK ele ilgili eleştiriler getirdi, bu alandaki açmazlara değindi. Hükümetin ve bürökrasinin bu konudaki yanlış politikasını eleştirdi.

İSD Genel Merkez ikinci başkanı Rukiye Delibaş söz aldı. İSD'nin amaçlarını ve bir yıllık hedeflerini açıkladı. Ayrıca 7.sayıda işçi sınıfına ve örgütlerine çeşitli önerilerimizi içeren Sendikal Platform çalışmamızı özetle anlattı.

Çimento fabrikası işçisi Ali Güneşer konuşmasında Belediye-İş ve Genel-İş arasındaki çatışmalardan rahatsız olduğunu, sendika yerine, üretken olmayan yöneticilerinin değiştirilmesi gerektiğini ve sendikal birlikten yana olduğunu belirtti.

Daha sonra sırasıyla, Çimse-İş Sendikası genel başkanı Selahattin Uzun, Tek Gıda-İş şube başkanı Davut Kır, Ünal Akbulut, Hamdi Yılmaz, Genel Sağlık şube Başkanı Ali Dinigüzel söz aldılar.

İşçi sağlığı işgüvenliği ve sendikal hareketin sorunlarına değinip çözüm önerileri getirdiler.

Çalışma ve mali raporların okunmasından sonra sonra karar alınması için şu öneriler getirildi :

1- Sendikal Birliğin Türk-İş'de sağlanması,
2- Her türlü ırkçı ve şoven milliyetçiliğe karşı çıkılması,
3- İşten atılmalara karşı çıkılması ve işsizliğe çözüm getirilmesi.

Bu öneriler genel kurul tarafından oybiriliğiyle kabul edildi.

Gündemin 9. maddesi uyarınca seçimlere geçildi. Seçimlere tek liste sunuldu ve aşağıdaki liste yönetime getirildi.

Yönetim Kurulu Asil :

1- Başkan : Cabbar İyidiker
2- Sekreter : Hüseyin Yücetaş
3- Yön.Kur.Üyesi : H.Mehmet Uz
4- " : Adnan Akciğer
5- " : Ali Güneşer
6- " : Nurcan Gökdağlı
7- " : İsmail Tok
8- " : Mustafa Berk
9- " : Ramazan Biçer

Adana Şube Başkanı Dr.Cabbar İyidiker'in Açılış Konuşması :

Sayın başkan, sayın üyeler, değerli konuklar, basınımızın değerli temsilcileri İSD Adana şubemizin 1. olağan genel kuruluna hoşgeldiniz.

Sizlere 1 Haziran 1992 tarihinde kuruluşunu gerçekleştirdiğimiz İşçi Sağlığı Derneği Adana şubemizin geçen 6 aylık süre içindeki çalışmaları hakkında kısa bir bilgi sunmak istiyorum.

1. Derneğimizi kamuoyuna tanıtmak amacıyla basın bültenleri dağıtılmış ve TRT'de konuşmalar yapılmıştır.

2. Bölgemizdeki sendikalar ziyaret edilerek Derneğin amaçları ve çalışma alanları konusunda ayrıntılı bilgi verilmiştir.

Bu çerçevede çeşitli işyerlerinde çalışan 100'e yakın üye kazandığımızı memnuniyetle belirtmek isterim.

3. Dernek olarak işyerlerinde ilkyardım kurslarına başlamış bulunuyoruz.

4. İşçi sağlığı ve meslek hastalıklarının tıp fakültelerinde bir anabilim dalı olarak üniversite eğitim ve araştırma programlarında yer alması için çalışmalarımızı sürdürmekteyiz.

2000'li yıllara yaklaştığımız şu günlerde, ülkemizde işçi sağlığına ve meslek hastalıklarına gereken önemin verilmediğini üzülerek görmekteyiz.

Ne yazık ki, işçi örgütleri de bu konunun önemini yeterince kavrayamamakta, ekonomik koşullara öncelik vermektedirler.

İşçi sağlığı ve işğüvenliği mevzuatının uygulanmasını sağlamak örgütlü bir çabayı gerektirmektedir.

İşte derneğimiz bu amaçla kurulmuştur.

Dernek çalışmalarının başarılı olabilmesi, tüm çalışanların ve tüm işçi kuruluşlarının destek ve katkılarına bağlı bulunmaktadır.

Çağdaş toplumların örgütlü toplumlar olduğu gerçeğini göz önünde tutarak, herkesi dernek çalışmalarına katkıda bulunmaya çağırıyor, hepinizi saygıyla selamlıyorum.

İSD 3.Olağan Kongresi'nde alınan kararlar

1. Sendikal Birlik Üzerine Karar

Türkiye'de sendikal birlik Türk-İş Konfederasyonu içinde gerçekleşmiştir. Buna karşılık bu birlik, riskli, tehlikeli emperyalist ve yerli mali sermayenin sözcülerinin komplolarına açık bir birliktir.

İşçi sınıfının çok önemli bir toplumsal güç kaynağı, onun sayısıdır. Bu gücü sınıf önce sayısıyla, sonra sayısal birliğiyle, sendikal birliğıyle kazanır.

Sendikalar, bu gücü örgütleyerek ve işçiler arasındaki rekabeti önleyerek kapitalist sömürüyü azaltmak, ücretleri ve çalışma koşullarını iyileştirmek için doğdu. Kapitalizm varolduğu sürece bu yönde kararlı bir mücadele verilmesi zorunludur.

İşçi sınıfı devrimcileri olguları görmezlikten gelemez. Türk-İş içinde sendikal birlik isteminin işçi sınıfının talebi oluşunu gözardı edemezler. Söz işçiler arasındaki bu kez, yeni DİSK'li sendika bürokratları arasındaki rekabete terketmezler.

İşçilerin birbiriyle kaçınılmaz rekabeti, bölünmüşlüğü kapitalizm tarafından sürekli yaratılır. Bu rekabet ülkenin bugünkü koşullarında ağırlığıyla "işçi-memur-sözleşmeli", "sendikalı-sendikasız", "işli-işsiz" gibi ayrımlara oturmuştur. Buna karşı temel bir mücadele yöntemi sendikalaşma ve sendikal birliktir.

Güneydoğu ve Doğu Anadolu'nun toplumsal yapısını kökünden değiştirecek dev GAP projesi, bölgede işçileşme sürecine büyük sıçrama getirecek ve Türkiye işçi sınıfına birkaç milyon daha ekleyecektir. Bu sağlıklı bir sınıfsal ayrışmayı da yanında getirecek, ülke çapında sendikal birliği daha da pekiştirecektir.

Sendikal birliğin örgütsel ilkesi, "her işkolunda tek sendika, ülke çapında tek üst örgüt, uluslararası aktif sendikal birlik"tir.

Bugün sendikal birlik Türk-İş'te gerçekleşmiştir. Sendikalı işçilerin yüzde 80'i Türk-İş üyesidir.

Küçük sendikalarla, hak almayı bırakın, kazanılmış hakları korumak bile olanaksızlaşmıştır. Bağımsız sendikalar, tüm varlıklarıyla Türk-İş'e katılmalıdırlar.

Burjuvazinin işçi sınıfını bölücü çabalara alet etmeye çalıştığı "yeni" DİSK'e sınıf savaşımının yüklediği görev, tüm para ve mal varlığıyla Türk-İş'e katılmaktır.

Ayrı bir konfederasyon olarak, burjuvazinin işçileri din temelinde bölme çabasına yarayan Hak-İş ve bu konfederasyona bağlı sendikalar da Türk-İş'e katılmalıdır.

Türk-İş ve bağlı sendikalar, bunların kendisine katılmasını özendirici, birleşmenin önünü daha da açıcı tutum izlemeli ve önlemler geliştirmelidir.

Türk-İş tüzüğündeki "her işkolunda tek sendika" ilkesi ikircimsiz uygulanmalı, madencilik, çimento-toprak-cam, ticaret-büro, banka-sigorta işkollarındaki Türk-İş üyesi sendikalar ivedilikle birleşmelidirler.

Konfederasyon tipi örgütlenme işçi sınıfının savaşım gereksinimleri göz önüne alındığında oldukça gevşek disiplinli ve yetersiz kalmaktadır. Daha merkezi, üye sendikalar üzerinde yaptırım gücü daha yüksek örgütlenme biçimleri üzerinde düşünülmelidir.

2. İşten Çıkarmalar İş Güvencesi Yokluğu Üzerine Karar

Türkiye işçi sınıfı ozellikle 1990' dan bu yana dünyada da giderek yaygınlaşan bir olguyla karşı karşıyadır. İşsizliğin büyümesi, iş sahibi işçilerin işlerini yitirmeleri. Bu yığınsal tehdidin geçerliliği o kadar yalındırki kimi sendika yönetimleri, üyelerini, işgüvencesi karşılığında daha az ücretle çalışmaya ikna edebilmektedirler.

İşsizlik kapitalizmin ayrılmaz bir parçasıdır. Bir kısım işçiyi aşırı çalıştırıp daha fazla artıkdeğere el koyulması, öte yandan, her an ucuz işgücü sağlamak ve çalışan kesime işsizlik tehdidi olarak kullanmak üzere endüstri yedek ordusu bulundurulması, kapitalizmin bir yasasıdır.

Dışarıda çığ gibi büyümüş

bir işsizler ordusu varken çalışan kesim her an işten çıkarılma tehdidiyle karşı karşıyadır. Endüstri yedek ordusunun genişlemesi ücretleri aşağı çekici en büyük etkendir. İşsizlik tehdidi ve ücretlerin aşağı çekilmesi çalışanı aşırı çalışmaya zorladığı için endüstri yedek ordusunun daha da genişlemesini getirir.

Bu yasaya karşı koymanın tek yolu, Marks'ın bundan yüz yıl önce söylediği gibi, "sendikalar vb. aracılığıyla, çalışanlarla işsizler arasında düzenli işbirliği" örgütlemektir.

Dünya ekonomisinin krizi Türkiye'yi de etkisi içine aldıkça burjuvazi, yaşadığı ekonomik bunalımın yükünü işçilere ödetmek istiyor. Bir yandan, kârdan zararı en aza indirebilmek için yığınsal işten çıkarmalara giderken, bir yandan da üretkenliği artırmak, kârı maksimum düzeye çıkarmak amacıyla, rasyonalizasyon-otomasyon girişimlerine hız veriyor. Bunun sonucunda Türkiye son birkaç yılda yüzbinlerce işsiz işçiyle doldu.

Teknolojik gelişme, üretimde zorunlu emek zamanını baş döndürücü bir hızla azaltmakta, işçi sınıfının kendini bedensel ve zihinsel ilerletmede kullanacağı bir zaman dilimi yaratmaktadır. Çalışma süresi, yeni teknolojilerle nesnel olarak kısalmaktadır.

Ancak kapitalistler, işçilerin çalışma saatlerinin azaltılmasına yanaşmıyor, tersine yığınsal işçı çıkarmaların yanında fazla mesaili, vardiyalı üretime hız veriyorlar. Kapitalist sömürü çarkı, insanlığın önünde ufuk açan gelişmelerin toplumsal gelişmenin çıkarları doğrultusunda kullanılmasını, "kâr" yasasıyla engelliyor.

Bu gelişme karşısında ne yapmalı?

İşçi sınıfı teknolojinin gelişmesine değil, bunun faturasının kendisine ödetilmesine karşı çıkar. Sendikalar, yeni teknolojilerin yarattığı nesnel olanaklardan işçilerin yararlanabilmesi için, işten çıkarmalara ve işsizliğe karşı "ücretler azalmadan 35 saatlik iş haftası, bugünkü biçimiyle fazla mesainin kaldırılması" kavgasını yükseltmelidir.

Bu istemin gerçekleşmesi, işsizliğe karşı önemli bir önlem olacak, rekabeti azaltıcı, ücretlerin geri kayışını durdurucu, hatta yükseltici etki yapacak, işçi sınıfının yaşam koşullarını iyileştirecektir. İşçiler, komünizmin pencereden bakmasıyla tarihin önlerine koyduğu görevlere daha hızla hazırlanma olanağına kavuşmuş olacaklardır.

İş yasasının işten çıkarmalarla ilgili 13. ve 17. maddelerinin kaldırılması için sendikal savaşım yoğunlaştırılmalı, hazırlıkları yapılarak halkoyuna başvurulmalıdır.

İşverenin işçi çıkarma kararlarının çoğunluğu seçilmiş işçilerden oluşan disiplin kurullarının onayından geçmesi, toplu sözleşmelerde bir hak olarak elde edilmelidir.

Ayrıca sözleşmelerde ihbar süreleri uzatılmalı, ihbar tazminatının miktarı işçi çıkarmayı caydırıcı biçimde yükseltilmeli, tutuklanan/hüküm giyen işçilerin işine son verilmesi yasaklanmalı, keyfi işçi nakillerine son verilmelidir.

İşten çıkarmalara karşı işçi sınıfının en güçlü silahı, işli-işsiz tüm işçilerin birliği ve militan dayanışmasıdır.

Yalnızca işçi çıkarılmasını engellemek yetmez, işsiz kalmış işçilerin haklarının da savunulması gereklidir. Tam, kapsamlı işsizlik sigortası savaşımına hız verilmeli, bu gerçekleşene dek, işverenlerin tensikata uğrayan işçilere, yeni bir iş dalında tam meslek eğitimini sağlamaya ve yeni bir iş bulana dek ailesini geçindirmeye yetecek tazminat (işsizlik tazminatı) ödemesi sözleşme hükmü yapılmalıdır.

Öte yandan iki yıldan buyana sigortalı işçi sayısında hiçbir azalma olmamış, hatta kısmi bir artış Türkiye ekonomisinde henüz bir işsizlik krizinin başlamadığını anlatır. Olgu, sendikalı yüksek ücretle çalışan işçilerin işlerini sürekli olarak yitirmeleridir.

Sendikalar işsiz işçilerle her türlü dayanışmanın yaratıcı yollarını bulmalıdırlar. Örneğin işli-işsiz işçi dayanışma sandığı kurulması. Ayrıca, kimi işyerlerindeki işçi yardımlaşma sandıkları, sendikaların aktif çabasıyla işverenlerin denetiminden kurtarılarak, işli-işsiz işçi dayanışmasına hizmet eder duruma getirilebilir.

3. İşgüvencesi Hakkında Karar

Sendikalar, işverenlerin her toplu sözleşmeden sonra tensikata gitmesine karşı sözleşme düzeyinde çeşitli önlemler geliştirebilirler. İşkolu taban ücretinin (yeni işçi ücreti) yükseltilmesi, işverenın işten çıkardığı işçiye -iş buluncaya kadar- eski işinde aldığı ücret kadar işsizlik tazminatı ödeme zorunluluğunun getirilmesi, ihbar süresinin ve tazminatının yükseltilmesi, tazminat yakılmasının yasaklanması, işçi nakillerinde işveren keyfiliğine son verilmesi, vb.

Toplu sözleşmenin bağıtlanması, uygulanacağının güvencesi değildir. Sözleşmelere, sözleşme hükümlerini uygulamayan işverenlere ağır para cezaları getiren maddeler konulması, bu yönde bağlayıcı olabilir. Yine de, son çözümlemede işvereni sözleşme hükümlerıne uymaya gerçekten ikna edecek yol, işçilerin yığınsal-militan savaşımı yükseltmesi ve üretimden gelen güçlerini kullanmalarıdır.

İşgüvencesi önlemleri, Türk-İş Konfederasyonu düzeyinde ele alınması ve işkolları, işlet-

meler özelinde, yığınsal militan eylemi de kapsayacak bir biçimde desteklenmelidir.

Devletin "işsiz bırakma" hakkının bulunmadığı, işsizliğin ekonomik ve sosyal sonuçlarıyla en yüksek ekonomik terör olgusu olduğu, ilkesel olarak kabul ve propoganda edilmelidir.

4. 35 Saatlik İş Haftası Hakkında Karar

İşçi sınıfının büyük oranda haftada 40-45 saat çalışma kazanmış bulunduğu Türkiye'de özel sektör, yeniden 6 gün üzerinden, 60 saat çalışma uygulamasını başlatmıştır. Bu zamanın daha da uzaması için bütün koşullar kapitalistlerin yararına işlemektedir.

Bu koşullarda bütün güçlüğüne karşın 35 saatlik çalışma haftası istemimizi heryerde olabildiğine yükseltmeliyiz.

35 saatlik (hatta 30 saatlik) iş haftası, Türkiye'de milyonlarca işçinin yaşamını doğrudan ilgilendiren ve önemi hızla artan bir savaşım odağıdır.

Sendikalar, son yıllarda endüstride hızlanan rasyonalizayon-otomasyon yatırımlarının içerdiği engin fırsatları değerlendirmeli, "tüm işçiler için ücretler düşürülmeden 35 saatlik iş haftası, bugünkü biçimiyle fazla mesainin kaldırılması" istemini toplu sözleşme görüşmelerinin vazgeçilmez gündem maddesi yapmalıdırlar.

Tehlikeli ve sağlığa zararlı işlerde işgünü 4-6 saate indirilmelidir.

Vardiya düzeni, işçilerin istemleri doğrultusunda saptanmalıdır.

35 saatlik iş haftası, geniş sayıda işsiz işçiye iş olanakları yaratacak, işçiler arasındaki rekabeti azaltıcı etki yapacaktır.

Öte yanda, işçinin fazla çalışması, çalıştığı kadar fazla para almasını doğurmuyor. Fazla çalıştırıldıkça işçi daha fazla sömürülüyor, bünyesi daha fazla yıpranıyor.

Bugünkü biçimiyle fazla mesai kaldırılmalı, zorunlu olduğu durumlarda çifte ücret, gönüllülük ve kısa süre esasına oturtulmalıdır. "Fazla çalışma yaptırılan işçilerin muvakatının alınması şarttır." Mesaiye kalan işçiye yemek arası ve yemek verilmelidir.

Tüm işçilere, haftada 48 saatin altına düşmeyen, kesintisiz hafta tatili tanınmalıdır.

Mesai başında ve bitiminde kart basma, işyerinin dış kapısında olmalıdır.

5. İşsizlik Sigortası Üzerine Karar

Kapitalizmde işli olmanın hiçbir güvencesi yoktur. Yarın işsiz kalma tehlikesi her zaman vardır. İşsizlik sigortası, bu nedenle işli-işsiz tüm işçi sınıfının gündemindeki en önemli konulardan biridir, devrimci bir istemdir.

Ancak burjuvazi, tüm sosyal sigortalara olduğu gibi işsizlik sigortasına da kâr güdüsüyle yaklaşmaktadır. Türkiye gibi işsizliğin çok yüksek olduğu bir ülkede işsizlik sigortasının fon biriktirip kâr sağlaması düşünülemeyeceği için, burjuvazi, işsizlik sigortasından yan çizmektedir. Oysa işçi sınıfının istediği, sınırlı-kısıtlı, yalnızca belli süre çalışanların ve belli bir miktar prim ödeyenlerin yararlanabileceği bir işsizlik sigortası değildir. Hiç iş bulamayan milyonlar ne olacak?

İşsizlik tazminatı, tam ve kapsamlı (işsiz olarak kayıtlı tüm işçiler için, aileleri de hesaba katılarak), olması gereken asgari ücretin tümü kadar olmalı, iş bulup belli bir süre çalışmış olmak koşulu aranmadan ödenmelidir. İşsizlik sigortası primlerinin tümü devlet ve işverence ödenmelidir.

6. SSK Üzerine Karar

SSK bugüne kadar gelmiş geçmiş tüm burjuva iktidarlar tarafından sürekli olarak mali işlevsel ve yönetsel bunalım koşullarında tutulmuş, tutulmaktadır. Sigortalı işçilere ve bakmakla yükümlü oldukları yakınlarına geniş kapsamlı bir sağlık sigortası ve sosyal güvenlik sağlaması gereken ve bunlar için yeterli kaynaklara sahib olan SSK 40 yıldır devletin ve işverenlerin yedek kasası işlevini görmektedir.

1992 yılı verilerine göre, af yoluyla burjuvaziye bağışlanan ve kaçırılanlar dışında özel ya da kamu işverenlerinin SSK'ya toplu prim borcu 8 trilyon TL. dolayındadır. Kaynaklarına sürekli olarak el konulması, vakıflar ve kuşkulu satın almalar yoluyla soyulması nedeniyle SSK bugün ilaç ve tıbbi malzeme alımından, kadro istihdamına ivedi yaşamsal işçi sağlığı sorunları nedeniyle ileri tıbbi tetkik ve tedavileri yaptıramama aşamasına kadar geriletilmiştir.

SSK kaynaklarına el koyanlar "aynı zamanda" SSK yönetimini prim toplayamamakla suçlayanlardır. Burjuva iktidarların yıllardır propaganda ettikleri genel sağlık sigortası, sağlık reformu aldatmacalarının arkasında SSK kaynaklarına el koyma istemi yatmaktadır.

Devlet sağlık sigortası kapsamına almakla yükümlü bulunduğu yurtaşlar için genel bütçeden pay ayırmadığı ve Bağ-Kur sigortalıları için gerekli maddi desteği sağlamadığı, bunlar için yasal mali yükümlülük altına girip primlerini karşılamadığı sürece genel sağlık sigortası ve genel sağlık reformu propaganda sözcükleri olmaktan ileri gidemez.

Bunları gözönünde bulundurarak, işçi sınıfının soruna ilkesel düzeydeki yaklaşımı şöyle olmalıdır.

SSK, Emekli Sandığı ve Bağ-

Kur'u da içine alarak, kentteki ve kırdaki bütün emekçi kesimler için ortak bir sigorta kurumuna dönüştürülmelidir. Kurumun tüm yönetim ve denetimi işçilere devredilmelidir. SSK genel kurulu her yıl toplanmalı ve yönetimini seçmelidir.

Sigortasız işçi çalıştıran işyerlerini saptamak, sigortasız işçileri sigortalamak ve tüm işverenlerin prim borçlarını toplama hak ve yetkişi tümüyle SSK'ya geçmelidir. İşverenlerin işçilerin sigorta primlerini işçinin aldığı ücret üzerinden ödemelerini güvenceye alacak bir sistem oturtulmalıdır.

İşverenlerin SSK'ya olan ve ucuz kredi kullanma anlamını taşıyan eski prim borçları, faizleriyle birlikte hemen ödenmelidir. Cari prim alacakları ise peşin tahsil (check-off) sistemiyle işverenin banka hesabından her hafta otomatik olarak kesilmelidir.

Öte yanda, devlet, SSK kasasında biriken sigorta fonlarının düşük faizli devlet tahviline ve hazine bonosuna yatırılma zorunluluğuyla muazzam bir sermaye havuzu yaratmaktadır. SSK'nun fonları, sosyal sigorta sistemini güçlendirici, işçilerin ve emekçilerin iş ve yaşam koşullarını iyileştirici yönde, SSK genel kurulunun kararları doğrultusunda kullanılmalıdır. Ticari yatırımlar yapılıp yapılmayacağına da bu organ karar vermelidir

7. İşçi Sağlığı ve İşgüvenliği Kurulları(İSİG) Üzerine Karar

İşçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda işverenin gerekli önlemleri alıp almadığını denetlemenin kilit aracı, en az yarısı (çoğunluğu) işyerinde seçilmiş işçilerden oluşan işçi sağlığı ve iş güvenliği kurullarıdır (İSİG). Sendikalar, bu kurulların kurulmasına öncülük etmeli ve aktif işletmelidirler.

İSİG kurullarına işleyişini düzenleyen yönetmelik işçilerin istemleri doğrultusunda değiştirilmeli, İSİG kurulu etkili yetki ve yaptırım olanaklarıyla donatılmalıdır.

İSD, İSİG kurulllarına eğitim vermelidir.

İşçi Sağlığı ve İşgüvenliği İle İlgili Karar Tasarısına Ek

Burjuva iktidarlar sürekli işsizlik korkusu yaratarak ve işçi sağlığı kurallarını uygulamayarak üretimin ve dünyanın zenginliklerinin gerçek yaratıcısı olan işçi sınıfını açlığa zorlayarak insanlık suçu işlemektedir. Burjuva iktidarların bu yaptıklarıyla insanlığı çürümeye götürmeleri sözkonusudur. Bu nedenle insanlığın önündeki en temel engel burjuvazi ve kapitalizmdir. Bu durum insanlığın gerçek kurtuluş mücadelesini de işçi sınıfına yüklemektedir.

8. İSİG Kurulları ve İSİG Tüzüğü Hakkında Karar

1. Mevcut işçi sağlığı ve işgüvenliği tüzüğü 1974 yılında son şekli ile kanunlaşmıştır. Sendikalar ve demokratik kuruluşlarla yeniden hazırlanıp günün koşullarına uygun olarak yeniden düzenlenmesi gereklidir.

2. İşletmelerde kurulu bulunan işçi sağlığı ve işgüvenliği kurullarının sayısal durumunun değişmesi şöyleki; 3 işçi temsilcisi, başkan işçi olmak üzere değiştirilmelidir.

9. Kamu İşçilerinin Sendikalaşması Üzerine Karar

İşçi sınıfının, üretici emekçi olan ve olmayan kesimleri vardır. İmalat, madencilik (taş ocakçılığı dahil), ulaşım, haberleşme, enerji, eğitim, sanat, bilim, yayıncılık, eğlence, otel-lokanta gibi, mal ve hizmet üreten ve artık-değer yaratan çeşitli alanlarda çalışan (ve işgücünü sermayeyle değiştiren) kesimleri üretici emekçidirler, kollektif emekçiyi oluştururlar.

İşçi sınıfının, ticaret, muhasebe, bankacılık, sigortacılık, reklamcılık, sekreterlik gibi artık-değer yaratmayan ve (işgücünün yine sermayeyle değiştirildiği) alanlar ile, kapitalist sistemin sistem olarak gereklilikleri karşılayan ya da bozukluklarını gideren (işgücünün sermayeyle değil gelirle değiştirildiği), para basma, tamir (düzenli bakım değil), depolama, soğutma, ambalajlama, sağlık, hukuk, devlet memurluğu gibi alanlarda çalışan kesimleri de üretici olmayan emekçilerdir.

Bu kesimlerin *hepsi*, kapitalist emek örgütlenmesi ya da yeniden üretim sürecinin içindedir ve sömürülmektedir. Hepsi işçidir.

"Memur" adı verilen kamu görevlilerinin bugün sendikalaşmakta olan kesimi, devlet aygıtının en altlarında çalışan geniş ücretli emekçilerdir. Kendisini ücretli emek içinde örgütleyen sistemle, sınıfla sömürü ilişkisi ve çelişkisi içinde, *kamu işçisidir*.

İşçi sınıfının parçası olan kamu görevlilerinin, işçi sınıfı bütününden ayrı bir kesimlermiş gibi, işkollarındaki işçi sendikalarının dışında sendikalaşmaları yanlıştır. Sınıfı bölmeye çalışan burjuvaziye objektif bir hizmettir. "Memur" sendikalarının, daha kurulurken bölünmeleri de yanlıştır. Oysa, kamu işçi sendikalarının iki önemli işlevi olacaktır. Birincisi, kamu sektöründeki faşist kadrolaşmanın kırılması, ikincisi devlet kurumlarının içine işçi sınıfının etkisini sokmaktır.

Herkes kendi işkolundaki sendikaya gitmeli, "memur" sendikalaşması o işkolundaki işçi sendikası üzerinden yürütülmelidir. Kurulmuş "memur" sendikaları, kendi

işkollarındaki Türk-İş üyesi işçi sendikalarına katılmalıdırlar. Eğitim-bilim işkolundaki sendikal ikilik kaldırılmalı, eğitim işçileri de tek bir sendika olarak Türk-İş çatısı altına girmelidirler. Burada işçi sendikalarına düşen görevler vardır. Bunlar "memurların" ve sendikalarının kendi bünyelerine girmelerini özendirmeli, kapılarını açmalı, sendikalaşmalarını sağlayıcı her türlü önlemi almalıdırlar.

Bugün Türk-İş'de birliği savunmamak, sınıfın mücadeleyi "sendikal birlik, sendika-içi demokrasi ve militan eylem" temelinde ilerletmesine taş koymak demektir. Türk-İş dışında sendikal örgüt yaratma girişiminde bulunmak, bu girişimi desteklemek, bu amaçla Türk- İş içinde propaganda vb. çalışması yürütmek, işçi sınıfının kavgasına düşmanlıktır, bölücülüktür. Sendikal rekabet sınıfı bölmekten başka bir işe yaramaz.

İşçi sınıfının ülke çapında, senkronize olmuş militan-yığınsal bir demokrasi mücadelesi vermesinin direği, Türk-İş'de sendikal birliktir! Yanlış yapan bir Türk-İş'in alternatifi de, doğru yapan Türk-İş'tir. Türk-İş'den yana kesmeyen bıçak, burjuvaziden yana keser.

Memur sendikacılığı terimi ve hedeflerin böyle adlandırılması bile işçi olmanın, işçi sınıfıyla birlikte ve ortak eylem örgütleme çalışmaları yapmak yerine *yalnızbaşına* kalmanın gerekçesi haline gelebilir.

Siyasi iktidarların sorunu koyuş biçimiyle, memurların sendikalaşmalarından değil "kamu işçilerinin" sendikalaşmalarından sözetmek gerekir.

Sendikalaşmada grev hakkını peşin peşin ortadan kaldıran yasaların aksine, grevsiz bir sendikalaşmadan söz edilemeyeceği gerçeğini vurgulamak gerekir.

■ 10. Emekli İşçiler Üzerine Karar

Türkiye'de SSK'dan emekli olmak, güvenli ve düzenli, sosyal güvenlik ve sağlık haklarına kavuşmak anlamına değil yoksullar kervanına katılmak anlamına gelmektedir.

Emeklilik, yaşa göre değil, çalışma süresine göre belirlenmelidir. Emeklilik maaş ve ikramiyeleri, işçi emeklilerinin yeniden çalışmak zorunda kalmayacakları bir düzeye çıkarılmalıdır.

Burjuvazinin emekçiler arasında ayrıcalıklı bir gurup yaratmaya ve sosyal güvenlik sistemini kârlı bir şirkete dönüştürmeye yönelik süper emeklilik gibi sahtekarlıkları, vb. bütün uygulamalar kaldırılmalıdır.

İşçi sınıfının kaynaklarının daha baştan çarçur edildiği ve emekli gelirlerine daha kaynağında el koymak kolay olduğu için, işçi emeklilerinin gelirleri siyasal iktidarın makasına alınmış durumdadır.

Sendikalar işçi/emekli işçi dayanışmasını yükselkmek için emeklilerin ekonomik ve sosyal taleplerini desteklemekle ciddi bir sınıfsal görevi yerine getirmiş olacaktır.

■ 11. Kıdem Tazminatı Üzerine Karar

İşçi, aynı işte çalıştıkça, ustalaştığı için işgücünün değeri artar. İşe girilen zamanla çıkılan zaman arasında biriken bu değer farkı, işçinin ücretinin bir bölümüdür ve işten çıkarken kıdem tazminatı olarak işçiye ödenmektedir. Ama, işverenin işçinin bir kısım ücretini işçi işten çıkarken ödemesi, işçinin işverene faizsiz kredi açması demektir. Kıdem tazminatı ücrete katılıp işçiye peyderpey ödenmelidir. İşverenin kıdem yakması yasaklanmalıdır.

Nitelikli bir işçi yeni girdiği işte kıdemsiz işbaşı yapıyor. Bu büyük haksızlık son bulmalı ve kıdem işyerine değil işe bağlanmalıdır.

■ 12. Çevre Sorunları ve İşçi Sınıfı Üzerine Karar

Burjuvazi ve emperyalizm sorunların varlığı yadsınamaz duruma geldiğinde, onu toplum gündemine içini boşaltarak sunar. Çözümü için soyut önerilerle yola çıkar. En fazla zaman kazanmak, en ucuza maletmek, sorun kendisi için bir kar kaynağı yada potansiyel tehdit olmazsa ertelemek genel yaklaşımıdır.

Burjuvazi ve emperyalizm çevre sorunlarında da böyle bir tavrı sergilemiştir. Ona göre çevre sorunlarından herkes sorumludur. Herşeyi, herkes her yolla herzaman kirletmektedir. " Suçlu yoktur, yada hepimiz suçluyuz, çözümü kolay değildir, ekolojik sorunlar dünya elele vermezse çözülemez.

Burjuva iktidarları bu yaklaşımla, öncelikli olarak devletin ve sanayi kapitalistlerinin toplumsal suçlarından birini daha gizlemekten başka birşey yapmıyorlar. Suçlu da bellidir çözümü de.

"Kent endüstrilerinde olduğu gibi, modern tarımda da üretkenliğini ve harekete geçirilen emek miktarının artışı, atıkların bırakılması ve emek gücünün hastalıklarla üretilmesi pahasına satın alınır. Bunun da ötesinde kapitalist tarımda bütün ilerleme, yalnızca işçinin değil, aynı zamanda toprağın da soyulması sanatının ilerlemesidir. Belli bir zaman için toprağın verimliliğini artırmada sağlanan bütün ilerleme, o verimliliğin kalıcı kaynaklarını mahvetmeye doğru bir ilerlemedir. Bir ülke, örneğin ABD gibi, gelişmesine ne kadar çok modern endüstri temelinde başlarsa, bu tahribat süreci o kadar daha hızlı olacaktır. Dolayısıyla kapitalist üretim teknolojiyi geliştirir ve farklı süreçleri bir toplumsal bütün halinde bir araya getirir ama bunu anca bütün zenginliklerin orijinal kaynaklarını- toprağı ve işçiyi

kemırerek yapar." (Marks)

Kapitalizmin üretim anarşisinden, aşırı kâr güdüsünden, eşitsiz gelişmesinden büyüyerek bugün "çevre sorunları" olarak karşımıza çıkan sorunlar, başta işçi sınıfı olmak üzere halkın, tüm canlıların yaşamını tehdit ediyor.

Bugün Türkiye'de çevre kirlenmesi, birçok emperyalist ülkeden daha vahim boyutlardadır. Denizler, nehirler, göller, toprak fabrika atıkları nedeniyle rengini değiştirdi. İçinde yaşayan canlıların nesli şimdiden tükenmeye başladı. Içme ve kullanma sularına karışan fabrika atıkları insan sağlığını doğrudan etkiler durumdadır.

Bu durumdan doğrudan etkilenen halk sorunların bilincine vardıkça tepki artıyor, çevre sorunları alanında da sınıf savaşımı yükseliyor. Kâr için çevreyi kirleten burjuvazi, bu tepki karşısında bir takım göstermelik önlemler almaya çalışırken, cazip bir pazar durumuna getirdiği çevre endüstrisiyle de kârlarına kâr katıyor.

Ülkemizde çevre sorunları en başta işçi sınıfının sorunudur. Çevre sorunu ışçinin fabrikadaki çalışma koşullarından büyüyen bır sorundur. Fabrikadaki zararlı gaz, sıvı, katı atıklar işçiyi orada zehirleyip hasta ettikten sonra nereye gidiyor? Ya ırmağa, göle, denize atılıyor, ya toprağa yığılıyor, ya da havalandırma borusundan "dışarı" savruluyor. Demek ki, işçi sağlığı sorunlarını yalnızca "işletme içinde" çözmek, hiçbir şeyi çözmüyor. Kapitalist, "dışarıda" da işçi sınıfını yaşadığı çevreyle birlikte zehirliyor, öldürüyor.

Kapitalızm altında kaderi ya ihmal edılmek, ertelenmek, "çözümlenirken" başka bir şekilde yeniden üretilmek, ya da hiç çözümlenmemek olan çevre sorunları, önemi giderek artan bir demokratik savaşım odağıdır.

Çevre sorunlarının kalıcı çözümüne giden yol, bir yandan işçi sınıfının enternasyonal savaşımıyla, öte yandan da işçi sınıfımızın ve emekçi halkımızın iş ve yaşam koşullarını iyileştirme savaşımıyla doğrudan bağlıdır.

En başta insan sağlığı olmak üzere, işçi sınıfı ve emekçi halkın doğal çevresini koruma savaşımı, sendikal hareketin acil görevlerindendir. Sendikalar, işyerlerindeki çalışma koşullarından yola çıkarak çevre sorunları ve çevre sağlığı konusunu savaşımlarının odağı yapmalı, bulundukları işkollarında çevre sağlığı açısından tehlike arzeden maddeler ve üretim süreçleri hakkında işçileri ve çevre halkını bilgilendirmeli, çevre sağlığına ilişkin istemleri toplu sözleşmelerinin baş gündem maddeleri arasına koymalıdır.

Çevre sorunları konusunda hassas olan çevreci-yeşil guruplların saman alevi gibi parlayıp sönmesi, bu sınıfsal özü görememelerinden kaynaklanıyor. Çevreci hareketler, sorunun temeldeki nedenine inerek köklü tedavisini bulmak istediklerinde, onun sınıf savaşımından hiç de kopuk olmadığını göreceklerdir. Çevreci hareketlerin yeri işçi sınıfının saflarıdır.

■ 13. İşçi Sağlığı ve İşgüvenliği Üstüne Karar

İşçi sınıfımız sağlıksız ve olumsuz çalışma koşullarında üretmeye, üretirken de sağlığını, kimi zaman hayatını yitirmeye devam ediyor. Kapitalizm tarafından belirlenmiş çalışma ve yaşam koşullarında, meslek hastalıkları, meslek kazaları ve sağlık riskleri öncelikle onun payına düşüyor. Bu nedenle bütün toplumsal sınıf ve katmanların önce işçi sınıfının sağlık sorunlarına ve yaşama hakkına pozitif ayrımcılıkla yaklaşmak gerekiyor.

İşçi sağlığı sorunları işyerinde çalışma koşullarıyla, işyerindeki makina-teknoloji donanımıyla ve üretim süreciyle bağlı olarak ortaya çıkar. İşgüvenliği önlemlerindeki gerilik ve yetersizlik, makina koruyucularının ve kişisel koruyucuların yokluğu ya da eksikliği, eğitimin ihmali, hastalık yapıcı etkenlerin (ısı, aydınlatma, basınç, gürültü, nem, toz ve gazlar, radyasyon vb.) varlığı, her yıl yüzbinlerce iş kazası ve meslek hastalığının nedeni oluyor.

Bunun sorumlusu kapitalizmdir. Kapitalist, işçi sağlığına ilişkin her istemi "yeni bir masraf kapısı", "maliyeti yükseltici bir faktör" olarak değerlendirmeden edemez. Bu nedenle de, sorunların çözümü için kılını kıpırdatmak istemez. Ancak işçi savaşımı yükseltir, ya da ucunda bir kâr kapısı görürse konuya "el atar".

İşçinin sağlığı kendi ellerindedir. Sağlıklı çalışma koşullarının yaratılması işçi sınıfının savaşımıyla bağlıdır.

İşçi sağlığı işyerinde korunmalıdır. Her işyerinde işyeri hekimi olmalı, işçiler, işverenin yasal ve mali sorumluluğu altında, her 3, 6, 12 ayda bir, periyodik tam sağlık denetiminden geçirilmelidir. Viziteye çıkma bir haktır, işveren işçinin viziteye çıktığı günkü ücretini iki güne kadar ödemelı ve bu istirahat durumunda da geçerli olmalıdır.

Sendikalar işverenin tehlikeli ve sağlığa zararlı işlerde bütün önlemleri almasını gözetmeli, bu tür üretim yapılan işyerlerinde meslek hastalıkları uzman hekimi denetlemeli , bu sağlık denetimi her üç ayda bir yapılmalıdır.

İşverenin işçilere iş kazası ve meslek hastalıklarına karşı eğitim ve korunma araç-gereci vermesi denetlenmelidir. Tüm işyerlerinde havalandırma, tam

donanımlı yıkanma, soyunma odalarının olmalı, temizlik malzemeleri bulunmalıdır.

Varolan İşçi Sağlığı ve İş Guvenliği Tüzüğü işçilerin değil, üretimin güvenlik ve sürekliliğini sağlamaya yöneliktir. Sendikalar, bu tüzüğün işçinin sağlığını ve işgüvenliğini gözeten bir anlayışla yeniden hazırlanmasına önayak olmalıdırlar. Sendikalara işyerlerinde işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili sorunlarda yasal yetki ve denetim hakkı tanınmalıdır.

Bugünkü yasa, tüzük, vb. çerçevesinde bile işçi sağlığı sorunlarının üzerine gidilebilir. Bunun için işçi sağlığı sorunlarının, işvereni sorunları kaynağından çözümlemeye zorlayan bir yaklaşımla ele alınması gerekir. Kapitaliste, yüksek desibelde gürültü yapan makinaya ses izolasyonu yaptırtmak varken, neden işçiye kulaklık taktırılsın? Metal kıymığı saçan makinaya koruyucu siper yaptırtmak varken, neden işçinin gözüne koruyucu gözlük taktırılsın?

Sendikalar, ısrarlı ve kararlı bir savaşımla işçi sağlığına ilişkin birçok hükmü toplu sözleşmelere koydurabilirler. Sorun sözleşmenin uygulanmasının denetlenmesindedir. Bu denetim çeşitli araçlarla gerçekleştirilebilir:

a) İşverene, iş kazalarına karşı önlem almak üzere kazanın nedeni ne olursa olsun işçileri, üretim araçları ve iş aletlerini kazaya karşı sigortalama zorunluluğu getirilmesi. İş kazası durumunda işçiye parasal ya da işten çıkarma cezası verilmesi uygulamasının yasaklanması, iş kazasına karşı önlemler almayan işverene ağır para cezasının getirilmesi.

b) İşçilere, işverenin parasal yükümlülüğü altında mesleki eğitim ve düzenli, planlı işçi sağlığı, iş güvenliği ve çevre sağlığı eğitimlerinin verilmesi.

c) Sözleşmeyle ek olarak kazanılmış iş kazası/meslek hastalığı tazminatlarının, işvereni üretimi eskisi gibi sürdürmekten caydırmaya, onu istenen önlemleri almaya yönelik olarak yüksek tutulması, işçinin hangi nedenle olursa olsun SSK tarafından ödenmeyen tedavi vb. masraflarının tamamının işverence karşılanması.

d) İşyerinde işçi sağlığı istemleriyle uyumlu çalışma koşullarının gerçekleşmesi, gerekli sağlık kontrollerinin yapılması, endüstri atıklarının çevreye zarar vermeden tasfiyesi, vb., çoğunluğu işyerinde seçilmiş işçi uyelerden oluşan, tam yetkili çalışan işçi sağlığı-iş güvenliği kurulunun denetiminde olmalıdır.

e) Sözleşmeye, sözleşme hükümlerini verilen süre içinde yerine getirmemesi durumunda işverenin ağır para cezaları ödemesi zorunluluğu konulması.

f) Her endüstri merkezinde meslek hastalıkları hastahanesi kurulmalıdır.

g) Türk-İş'e bağlı bir işçi sağlığı enstitüsü kurulmalı, işletmelerdeki işçi sağlığı ve işgüvenliği kurullarının eğitilip yetkinleştirilmesi, hekimlerin bu alanda özel eğitim görmeleri, işçilerin kendi sağlık sorunlarının çözümünde görev almaları sağlanmalıdır.

Kötü çalışma koşulları, işçileri fiziksel olarak tüketiyor. İşçiler, "işçi sağlığı ve iş güvenliğinin ihlal edildiği ya da tehlikede olduğu tesbit edilen sektör, işkolu ve işyerinde, pratikte tüm kuralları ile işçi sağlığı ve iş güvenliği gereklerine uygun can güvenliği sağlanana kadar işbaşı yapılmaması" yönündeki Türk-İş çağrısını uygulamalıdırlar.

14. Özelleştirme Üstüne Karar

İşgüvenliğinin kamu kesiminde yüksek oluşu ve aşama kazanma (terfi) nin kolay olacağına dayalı varsayım, işçilerin özelleştirmeler yerine kamu işletmelerini seçmelerinde etken olabilmektedir.

Özelleştirmenin ikinci yüzü burjuva ulusçuluğunun yerli ve yabancı sermaye arasındaki paylaşım kavgasına yansımasıdır. Güncel işlevleri açısından özelleştirme burjuvazinin aşırı çalıştırma sendikasızlaştırma, sosyal haklar ve güvenlıklerden yoksun bırakma gibi emeğin maliyetini ucuzlatma girişimlerine hizmet etmektedir.

Özelleştirmeye, sınıfın hangi yeni hak kayıplarına uğrayacağı veya olanak varsa ne tür kazanımlar elde edeceğini sorgulayan bir yaklaşımla bakmalıyız.

Özelleştirme konusuna sendikaların ve "sol"ların tepkisi işçi sınıfının ideolojisine yabancıdır.

Bir kesim, özelleştirme yabancılaştırma anlamına geleceği için, buram buram ulusçuluk kokan bir yaklaşımla, özellikle de kârlı kuruluşların özelleştirmesine karşı çıkıyor ve "Türkiye'nin malı yabancıya gitmesin" diyorlar.

Özelleştirmeye işçi tutum ne olmalı?

KİT'ler, Petkim gibi kuruluşlar halkın malı değildir. Kapitalizm koşullarında hiçbir devletin malı halkın malı olamaz, çünkü devlet burjuvazinin malıdır. Türkiye'de devlet tekelci kapitalizmi vardır. Devlet yalnızca tekellerle içiçe değil, aynı zamanda başlıbaşına tekeldir.

İşçi sınıfı açısından patronun hangi ulustan olduğu, devlet tekelinin mı, özel tekelın mi onu sömürdüğü temel bir fark yaratmaz.

Dolayısıyla özelleştirmelere ilişkin doğru tutum, emekçiler açısından gereksiz birçok harcama yaptığı için mali bunalıma düşen devletin KİT'lerı bozdurup bozdurup harcamasını sergilemek, bunun işçılerin çalışma ve yaşam koşullarında getirebileceği çeşitli olumsuzluklara, örneğin tensikatlara karşı çıkmaktır. ●

Kundura işçilerinin çalışma ve yaşam koşulları

Kunduracılık, 1950'lerden sonra Türkiye'de başlayan sanayileşme süreciyle bağlantılı olarak devletin desteğiyle fabrika düzeyinde üretime başlandı.

Bunun en somut örneği Sümerbank ayakkabı fabrikalarıdır.

Sümerbank ayakkabı fabrikalarının kurulmasıyla birlikte kunduracılıkta yeni bir dönem başlamıştır.

Sümerbank kurulduğu tarihten itibaren kunduracılığın sanayileşmesinde motor görevi olmuştur. Yetmişli yılların sonlarına kadar önemli ihracat payı elde edebilmiştir. (SSCB'ye vb.)

Süreçte siyasi iktidarların dönemsel politikalarından etkilenerek fabrika sayısını ve teknolojisini geliştirememiştir. Kendi üreteceği ayakkabının büyük bir bölümünü siyasi baskılar sonucu piyasadaki özel sektör işletmelere vermiştir. Bu süreç halen devam etmektedir. Sümerbank bu yönüyle birçok özel girişimcinin güçlenmesini sağlamıştır.

Piyasada Ayakkabı Üretiminin Durumu

İstanbul'da; Gedikpaşa, Beyoğlu, Bomanti, Merter, Bayrampaşa gibi bölgelerde 8-10 bin civarında irili ufaklı işletmede ayakkabı üretimi yapılmaktadır.

Piyasamızdaki Atölyelerin Durumu

Bu bölgelerdeki atölyeler çoğunlukla ilkel şartlarda el becerisine ve insan emeğine dayanan bir şekilde üretim yapmaktadır.

Üretim çifbaşı'na göre yapılmaktadır. Aşırı çalışmaya dayalı bu sistem kundura işçilerini atölyelere hapsetmiştir.

Kundura işçileri geçimlerini sağlayabilmek için 14-16 saat çalışmak zorunda kalmışlardır. Bu çalışma ve yaşam koşullları kundura işçilerinin sosyal yaşamını asgari düzeye indirgemektedir. Günün büyük bölümünü işyerinde geçiren işçiler öncelikle kendi sağlıklarını yitirmekte ve yavaş yavaş toplumdan soyutlanmaktıdır. Bu süreç işçilerin aile yaşamlarınıda kötü yönde etkilemiştir. Bu olumsuz çalışma koşulları şöyle özetlenebilir:

A- Sezonluk çalışma
B- Sigortasız çalışma
C- Çift başı çalışma
D- Sağlıksız ortamda çalışma
E- Saatsiz ve düzensiz çalışma

Sezonluk çalışma

Kunduracılık'ta yazlık ve kışlık olarak iki dönemde üretim yapılmaktadır. Bu sezonlar yazın 3 ay kışın 5 aydır.

Bu sürelerde kundura işçisi çok ağır çalışmakta, yılın 4 ayını işsiz olarak geçirmektedir. Bu 8 aylık çalışma, "kesat"larda alınan borçların ödenmesi ve gelecek kesatların hazırlığı olarak algılanır.

Ücretlerin çok düşük olması kunduracıların para biriktirmesini kesata hazırlanmasını olumsuz yönde etkiler.

Ayrıca sezonluk olarak Anadolu'nun başka illerinden gelen kunduracılar sabit işçilerin pazarlık gücünü olumsuz yönde etkiler.

Çünkü sezonluk işçilerin İstanbul'da yerleşik düzenleri olmadığı gibi buradaki işçi sorunlarına soğuk bakmaları kaçınılmazdır. Buradaki sorun sanki onların sorunları değildir. Bu sezonluk işçilerin kunduracılık alanında olması kunduracılığın içinde bulunduğu önemli sorunlardan biridir.

Nesnel olarak işçilerin aleyhine işverenlerin lehinedir.

Sigortasız çalışma

Bizim üç yıllık yaptığımız arştırmalar göstermiştir ki kundura işçilerinin %95'inin sigortasız çalıştığı belirlenmiştir.

Çift başı çalışıyorsunuz, fason çalışıyorsunuz ne yaparsanız onu alırsınız diyerek işçiler uyutulmakta, yasalardan doğan temel haklar işverenler tarafından gözardı edilmektedir.

Bunun yanında SSK yasasındaki yetersizlikler sigortasız işçi çalıştırmayı adeta özendirmektedir. Sigortasız işçi çalıştırmanın cezası usulsüzlükle cezalandırlmaktadır. Bu da 100 bin TL.'dir. SSK Eminönü Bölge Müdürlüğü yaptığımız görüşmede işimizin çok zor olduğunu belirterek kendilerinin bile bu işin içinden çıkamadıklarını söylemektedirler.

Müfettişler bu yasalarla sorunun çözülmesinin imkansızlığını belirtiyorlar.

Dernek olarak biz buna inanmıyoruz. SSK konusundaki haklarımızın alınması için inatla çalışmalarımızı sürdürüyoruz.

Çift başı çalışma

Tarihsel olarak çift başı çalışma, sanatsal önemin ön planda olduğu dönemlerde ortaya çıkmıştır. Özellikle kalfaların daha çok çalışmasını özendirmek ve daha iyi ayakkbı yapmalarını teşvik için kullanılmıştır. Küçük küçük işletmelerin kurulması aşamasında işverenlere ve işçilere cazip gelmiştir.

Sanattan çok arz-talep dengesine göre üretim yapıldığı günümüz koşullarında bu sistem, işçilerin aşırı çalışmasına işverenlerin daha çok kazanmasına neden olmaktadır. Bir kalfanın 10 makinanın yapacağı işi yaptığını düşünürsek neden işyerinin kapasitesinin kaç makinayla değilde kaç kalfayla ölçüldüğünü daha iyi anlarız.

Bununla da bitmiyor:

Çiftbaşı çalışma işçiler arasında rekabete neden olmakta ve işçileri bölmektedir. Kundura işçileri haftalıkçılar ve çiftbaşı çalışanlar olarak ikiye bölünmüştür.

Çiftbaşı üretim ve ücret sistemi işçilerin örgütlenmesi önünde büyük bir engeldir.

İşçi sağlığına uygun olmayan ortamlarda çalışma, kundura işçilerinin çalıştırıldığı atölyeler işçi sağlığı ve işgüvenliği tüzüğüne taban tabana zıttır.

Ayakkabı üretimi yapan atölyelerin çoğunda kullanılan yapıştırcılar kimyasal olarak işçi sağlığını tehdit etmektedir. Bu yapıştırıcılar tolüol ve benzen içermektedir. Yeterli havalandırma koşulları yerine getirilmemektedir.

Direkt olarak solunan bu kimyalar işçilerin kan kanserine, akciğer hastalıklarına ve göz hastalıklarına yakalanmalarına neden olmaktadır.

Ayrıca kullanılan deri, kösele, poliüretan ve diğer malzemeler içerdikleri mikroplarla işçilerin ve ailelerinin sağlığını tehdit etmektedir.

Kullanılan derilerden şarbon dahil birçok kimyasal ve hayvan hastalıklarının işçilere bulaştığı tespit edilmiştir.

Köselelerin yarı mamül durumunda olması bir çok canlı hastalık yapıcı mikrobu taşadığı bilinmektedir.

Üretim esnasında ücret sisteminin keyfiliği, üretim sırasında işçi ve işveren arasında çıkan sorunlar (sayanın dar gelmesi, işin zamanında verilmemesi, özellikle bazı işçilere zor işler verilmesi bazılarının kollanması, gece çalışması, uykusuzluk ve düzensiz beslenme gibi etkenlerden dolayı) psikolojik olarak işçinin sağlığını etkilemektedir.

Saatsiz ve düzensiz çalışma

Çalışma süresinin ülkemizde 7.5 saatle sınırlandırıldığı bir dönemde kundura işçilerinin ne düzenli işbaşı saati ne de paydos saatı sistemi vardır. Bu sözü edilen sorunların bir parçasıdır. İşverenler yasaları kendilerine göre yorumlamakta, işçilerin en temel haklarından biri olan 7.5 saatlık çalışma süresini ilgili kurumlardan hiç bir izin almaksızın sınırsız olarak ihlal etmektedirler. Bu düzensizlik işçilerin ekonomik ve sosyal konumlarını olumsuz olarak etkilemektedir.

Çözüm Önerilerimiz:

Kundura işçileri derneği olarak beş ana başlık altında topladığımız bu sorunlara çözüm önerilerimiz şunlardır :

1- Sezonluk Çalışma

Ayakkabı üretiminin küçük işletmelerde değil daha büyük işletmelerde merkezi ve planlı yapılması. (Küçük işletmeler işçi sınıfının önünde örgütlenmeyi ve ekonomik-sosyal hakların alınmasını geciktiren tampon işlevi görmektedir.)

2- Sigortasız Çalıştırma

A-Sigortasız işçi çalıştırmanın para cezası olarak kişi başına günün koşullarına göre belirlenmesi. (Örneğin 1992 yılı için 10 milyon TL.)

B-SSK yasasının günümüz koşullarına göre yeniden düzenlenmesi.

C-SSK yönetiminin işçilere bırakılması.

3- Çiftbaşı Çalışma

A-Çalışma yasasından çiftbaşı çalışma maddesinin çıkarılması.

B-İşçilerin yasal çalışma süresi içinde saat ücreti uygulamasının işletilmesi.

C-Tüm kundura işçilerinin sendikal düzeyde örgütlenmesinin önünü kapayan yasa maddelerinin kaldırılması

4- İşyeri Ortamı

A-İşçi sağlığına uygun olmayan işyerlirinin denetlenmesi, uymayanlar hakkında daha katı yaptırımlar uygulanması.

B-Her işyerinde işçi sağlığı ve işgüvenliği komitelerinin kurulması.

C-Yasada varolan işyeri hekimlerinin ücretlerinin Sağlık Bakanlığı tarafından ödenmesi

D-Küçük işletmelerinde ortaklaşa hekim bulundurma zorunluluğunun çalışır hale getirilmesi.

E-İşkolunda faaliyette bulunan sendikalar, dernekler, Sağlık Bakanlığı ve Çalışma Bakanlığı'nın birlikte oluşturacakları işçi sağlığı ve işgüvenliği komisyonlarının kurulması.

Düzenli sağlık taramaları, kimyasal analizler düzenli eğtimler ve yayınlarla işçilerin bilinçlendirilmesi.

5- Saatsiz ve Düzensiz Çalışma

İşyerlerinin belirli mesai saatinden sonra kapatılması ve yetkili organlar tarafından denetlenmesi.

Kundura İşçileri Derneği

Dikimevi ortamı ve çalışma koşulları

İşyeri Ortamında Varolan Sağlığa Zararlı Etkenler

GÜRÜLTÜ

a) Tanımlar

Gürültünün uluslararası ölçüsü'ne desibel (dB) adı verilir. Bireye raahatsızlık veren, onun sağlığını olumsuz etkileyen yüksek seslere "gürültü denir." (0) sıfır desibel'e "duyma eşiği", 140 desibel'e ağrı eşiği diyoruz. Ses, su, katı maddeler, hava içinde ve dalgalar halinde yayılır.

İnsan kulağı 16 ile 20.000 arasındaki ses dalgası sıklığını işitebilecek yapıdadır. Ancak günlük konuşma dili 250- 2000 Herz dalga boyu sıklığındadır. Ses veya gürültü Tonometre ile ölçülür.

b) Gürültünün Sağlığa Zararları:

b.1. Geçici, kalıcı işitme kayıpları

Ses frekansı 400'ü aşarsa tehlike ortaya çıkar. Gürültünün etkisi odyometre ile ölçülür. Odyogram, odyometik ihcelemeyle anlaşılır. Yüksek seslerin orta kulak kemiklerini parçalamasına ve kulak zarını yutmasına akustik travma denir.

b.2. Seseli iletişimi engeller.

b.3. Yorgunluk, stress, aktivite kaybı, uykusuzluk, kulak çınlaması.

c) Gürültüden Korunma

c.1. Gürültüyü kaynağında engelleme

c.2. Gürültüyü yayılma yolunda engelleme

c.3. Gürültüyü zarar gören kişide teknik ve idari önlemlerle (Rotasyonlu çalışma vb.)

d) Gürültüye Maruz Kalmada Yasal Durum Nedir, Ne Yapılabilir?

d.1. İşçi sağlığı ve işgüvenliği tüzüğü, 78/4 ve 78/5 maddelerinde vize giriş muayenesi ve periyodik muayenelerde, işitmenin normal olmasını, bir arıza varsa önlem alınmasını emretmektedir.

Günde 7.5 saat ve daha az çalışması gereken işler hakkındaki tüzük, gürültüsü 80 desibel'i aşan işlerde 7.5 saatten fazla çalışılmayacağı hükmünü getirmiştir.

İşçi sağlığı işgüvenliği tüzüğü 22. md. çalışma ortamındaki gürültü için 80 dB üst sınır koymuştur.

Gürültü kontrol yönetmeliğine göre (madde 2/1) işitme sağlığı için kabul edilebilir gürültü düzeylerini şöyle saptamıştır. (Tablo: 1)

Koruyucu Önlemler :

İ.S.İ.G. Tüzüğü (md. 22) gürültü yüksekliği 90 dB'i geçen işyerlerinde, işçilere, başlık, kulak tıkacı gibi kişisel koruyucu cihazlar verilebilir. Bunlar genelde etkisizdir ve kullanışlı değildirler.

Meslek Hastalığı :

Gürültü sanayi tipi sağırlık adı verilen geridönüşsüz, iyileşemeyen sağırlığa neden olabilir. Ayrıca çeşitli ölçeklerde işitme kayıpları görülmektedir. Bu tür sağırlık ve işitme kayıpları meslek hastalığı sayılmaktadır

TİTREŞİM (VİBRASYON)

* Yüksek güçle çalışan makinaların yarattığı yoğun titreşime vibrasyon diyoruz.

* Mekanik bir enerjinin insan bedenine iletilmesi yerel ve genel sağlık sorunlarına neden olur.

* Titreşimin sıklığı, süresi, şiddeti sağlık sorununun büyüklüğünü belirler. Titreşim elleri ve kolları etkilediğinde, ortopedik, damarsal, sinirsel hastalıklar ortaya çıkar.Kistler, mafsallarda ve yumuşak dokularda işlev ve biçim bozuklukları görülür. Belağrısı, belkemiği bozukluğu, omurga kemik yapılarında biçim değişikleri. çalışma gücü kaybı titreşimin neden olduğu bedensel sorunlar arasındadır.

Korunma:

a) Titreşimi iletmemek, yayılma yolunda önünü kesmek.

b) Çalışma sırasında doğru durum almak.

TABLO 1

Gürültü Düzeyi(dB)	Günde Kaç Saat Kalınabilinir?
80	7.5 saat
90	4 "
95	2 "
100	1 "
105	30 dakika
110	15 "
115	7.5 "

c) Sık mola, soğuk ve nemde çalışma süresinin azaltılması.
d) Titreşimin kaynağında azaltılması.

Yasal Durum:
1. İşe giriş muayenesi, peryodik muayene, titreşem için özel muayene.
2. İ.S.İ.G. tüzüğü, ağır ve tehlikeli işler tüzüğü, idari ve teknik önlemler.
3. Yasada titreşim sonucu oluşan hastalıklara "Titreşim sonucu oluşan kemik/ eklem zaralı anjionörotik bozukluklar" adıyla değinilmekte ve meslek hastalığı sayılmamaktadır.

Çevresel Etkenler, İşçi Sağlığı ve Işgüvenliği

AYDINLATMA

İşyeri aydınlatması yeterli ve iyi değilse; göz yorgunluğu, görme bozuklukları ve baş ağrıları gözlenir,

a) Doğal Aydınlatma: İşin türüne göre ışık miktarı tablodaki gibidir: (Tablo: 2)

Burada verilen sayılar aletlerele ölçülebilen ve heseplanabilen aydınlatma durumunu göstermektedir. Ölçümü ve hesabı basittir.

TABLO 2

İşin Türü	Gerekli Işık(lüx)	Gün Işığı Eetkeni
kaba işler	40	1.33
orta incelikli işler	80	2.66
ince işler	150	5.00
çok ince işler	300	10.00

İşyerindeki günışığının yeterli olup olmadığı başka bir biçimde de anlaşılabilir. (Tablo: 3)

b) Suni Aydınlatma: Doğal ışığın yetersizliğinde, yokluğunda kimi zaman doğal ışık yerine yapılır. Tablo suni aydınlatmayla ilgili verileri sun-

TABLO 3

İşin Türü	Pencere Alanı / Zemin Alanı
ince işler	1/4
kaba işler	1/6
depolar	1/10

maktadır. (Tablo: 4)

* Işık şiddeti birimine mum denir.
* Işık akım birimi lumen' dir.
* Aydınlık şiddeti birimi Lüks'tür.

TABLO 4

işin inceliği aydınlatma	istenen aydınlatma	genel aydınlatma (Lux)	genel aydınlatma + çalışma masasının aydınlatılması: çalışma masası aydınlatması (Lux)	genel aydınlatma (Lux)
	hafif	30		
kaba	orta	60		
orta ince	yüksek	120	250	20
ince	çok yüksek	250	500	40
çok ince	çok fazla yüksek	600	1000/4000	80/300

Suni aydınlatmanın türleri:
Direkt suni aydınlatma, reflektörle aydınlatma ve reflektörle tam ve yarı aydınlatma, endirekt suni aydınlatmadır.

Endirekt aydınlatma gözleri yormayan, ışığı tavana yansıtarak yapılan homoje bir aydınlatma türüdür.

Çalışma Ortamı Isısı ve Etkileri

1. Çalışan insan çevreyle ısı iletimi içindedir. Bedensel sıcaklığın (ısının) formülü şudur:

H= M + R + C - E + D

M: Metabolik ısı
R: Radyan ısı (elektromanyetik yoldan alınan veya verilen ısı)
C: Konvektif ısı
E: Buharlaşma ısısı (daima kayıp)
D: Direkt temas ısısı

SICAK ORTAM

* Vücut ısısı artışı
* Dolaşım sisteminin etkilenmesi
* Terleme (sodyum- potasyum kaybı)

3. Çevre ısısın ölçümü:
* Hava sıcaklığı ölçümü (kuru termometre)
* Radyant ısı ölçümü (glob. termometre)
* Nem miktarı ölçümü (ıslak-kuru termometre)
* Hava akım hızı (anemome-

tre)

4. Sıcak Ortamdan Korunma: Sıcağa dayanıklı insan seçimi, insan eğitimi, sıcağa alıştırma.

Yasal Durum

Sıcağa maruz kalma - sıcak ortam işçileri, ağır ve tehlikeli işler tüzüğüne göre 7.5 saat veya daha az çalışılmalıdır. Kadın ve çocuk işçiler çalışamazlar. Periyodik muayene gerekir.

Koruyucu Önlemler

Sıcakta çalışma konusunda yasal mevzuatta boşluk vardır. Isıya bağlı hastalıklar iyi tanınmamakta ve meslek hastalığı sayılmamaktadır.

SOĞUK ORTAM

Soğuk ortamda çalışan işçiler ısı kaynağı işlevi görürler. Sürekli ısı kaybedenler, bu kayıp, terleme, radyasyon, konveksiyon, doğrudan temas yoluyla olur. Vücuttaki ısı kaybı ısı üretimini geçerse, soğuma başlar. Ortam sıcaklığı ve hava akım hızı bu soğumayı etkiler. Isı kaybı artarsa titreme, konuşmada zorluk, unutkanlık, solunum ve kalp atışlarının yavaşlaması , hareketlerin sınırlanması, uyku, ölüm meydana gelebilir.

Soğuk birçok hastalıkların oluşumunda bedensel direnci ve hastalıklara karşı savaşım sistemlerinin işleyişini kırarak, hazırlayıcı, şiddetlendirici ve hızlandırıcı etken işlevi görür.

Korunma:

* Soğukta çalışma süresinin kısaltılması,

* Uygun giyim (Akciğer dokusu -45 derecede donar)

Soğuk ortamda çalışma süreleri Tablo: 5'deki gibidir.

Yasal Durum:

İşe giriş muayenesi yapılacak, periyodik muayeneler yapılacak, soğuk hava depolarında 18 yaşından küçük işçiler çalıştırılmayacak.

Koruyucu Önlem:

* Giysilerin iyi seçimi

* Eylemlilik durumuna göre çalışma süresi belirlemek (çünkü oturan işçi daha çok üşür)

* Esintı, nem soğuğun etkisini arttırır.

* Beslenmeye dikkat edilmeli.

Meslek Hastalığı:

SSK sağlık işlemleri tüzüğünde soğukla gelişen meslek hastalığına yer verilmemiştir.

Ortam Havasını Etkileyen Koşullar

TOZLAR

Yapılan işten veya çalışma ortamından kaynaklanır.

Korunma-Denetim:

* Havalandırma düzeni kurulup işletilmeli.

* Klima sistemine geçiş sağlanması en iyisidir.

Bir işçinin gereksindiği hava miktarı dinlencede 12 m3/saat, çalışma anında 20-60 m3/saat, ağır çalışmada 120 m3/saat olarak hesaplanmaktadır. Normal işletmelerde günde 3-7 kez havalandırma yapılmalıdır.

Havalandırmadaki amaçlar şunlardır:

Yaz aylarında: Serin hava vermek, havayı nemlendirmek, tozları emmek, çalışma ortamına yaz-kış sürekli oksijen vermek ve kirli havayı, gazları boşaltmak.

Kış aylarında: Isıtma nemi azaltmak amaçları arasındadır.

Soğuk, yüksek nem, sıcak ve soğuk, esinti (işyeri ortamındaki hava cereyanı) ve ortam havasındaki kirlenmeler yaşama ve çalışma koşullarını olumsuz etkiler.

İşyerindeki tozları emen (aspratör) emici makinaların kullanılması meslek hastalıklarına ve solunum yolu hastalıklarına engel olmanın en iyi yöntemidir.

Aşağıdaki tablo hangi işyerinde kaç derece sıcaklık olması gerektiğini göstermektedir.

Bu durumda bir dikimevinin iyi aydınlatılmış, esintisi olmayan, yaz-kış 18-20 derece sıcaklıkta nemsiz, tozsuz titreşim ve gürültüsüz olması, işyeri olarak sağlığa en uygun ortam olmasının zorunlu koşullarıdır. ●

TABLO 6

İş Yeri Türü	Uygun Isı
Hafif elişi yapılan atölyeler	20 C°
Ağır elişi yapılan atölyeler	15 C°
Marangoz atölyeleri	20 C°
Montaj atölyeleri	10-15 C°
Bürolar	20 C°
Koridor, merdiven, tualet	15 C°

TABLO 5

Ortam Isısı	Çalışma Süresi
0 / -18 derece	uygun giyim ve hareketlilikte toplam 6 saat
-18 / -30 derece	toplam 4 saat /1+1+1+1
-34 / -57 derece	toplam günlük çalışma 1 saat
-57 / -73 derece	5 dakika / en fazla

Gece Vardiyası

"Gece vardiyası yapay ve insan doğasına aykırı bir çalışma biçimidir. Bu biçimiyle insanın doğal özelliklerine ve yaşama alışkanlıklarına zarar verir."

Geniş anlamı ile gece vardiyası, bir gece bekçisinin, belirli süreler için geceye geçen bir taşlama işçisinin gece çalışmaları ile örneklenebilir. Bu yapay çalışma biçimi ile ilgili olarak şu sorulara yanıt aranmalıdır.

1. Gece vardiyası sağlık açısından zararlı mıdır?
2. Sosyal yaşam alışkanlıklarına etkisi açısından onaylanabilir bir çalışma biçimi midir?
3. Ekonomik olarak zorunlu mudur?
4. Gece vardiyası tüzük ve yönetmelikler ile nasıl düzenlenmelidir?

1. Gece vardiyasının fizyolojik, psikolojik ve tıbbi etkileri: Gece çalışmanın doğurduğu sorunları açklayabilmek için, çalışma-yorulma, uyku-uyanıklık ve biolojik ritm gibi kavramları kısaca tanımlamak gerekiyor:

a) Çalışma-yorulma:
İnsan ve çevresi arasında ilişki kuran organlar (kaslar, merkezi sinir sistemi ve duyu organları) belirli bir süre ve yoğunlukta sonra yorlurlar. Yorulma enerji tükenmesi anlamına gelir. (Catabolism) Bu noktada iş bırakılır ve enerji depolarının yenilenmesi beklenir. (Anabolism) Bu süreç en üst düzeyde beyne ait olan bir doku (hipotalamus) tarafından kontrol edilir. Hipotalamus çalışma sırasında dengeli enerji kullanımı sağlar, yorgunluk doyumunu yaratır ve dinlenme sırasında enerji depolanmasını kontrol eder.İkinci düzeyde hormonlar davreye girer, üçüncü düzeyde, sinir sisteminin iki aşaması (sempatetik ve parasempatetik) geçilir.

Gece vardiyasının yarattığı tıbbi sorunlar: Biolojik ritm bozukluğu ve aşırı yorgunluktan kaynaklanan gut hastalığı, sindirim bozuklukları, ülser ve sinir sistemi bozuklukları.

Yorgunluk belirtileri, yorgunluğun zihinsel yada fiziksel oluşuna göre değişir. Yorgunluk bazı fiziksel testlerle ölçülebilir, bunlar: Oksijen tüketimi, kalp atışı, İdrar içindeki corticosteroid ve catecholamine oranın ölçümü gibi. Zihinsel yorgunluğun belirtileri ise anketler, sinüs ritmi düşüklüğü, performans testi, psikometrik testler, çift görev testi, görsel yorgunluk testi vb. ile saptanıp ölçülebilir.

Gece işçisinde vücudun gece gösterdiği bütün etkileri ölçmek mümkündür: Kalp atışı, kan basıncı, soluk alıp verme oranı, maksimum aerobik güç, vücut sıcaklığı ve idrardaki corticosteroid ve catecholamine oranı düşer. Bu önlemler ile vücut kendini işten çekmeye çalışır, doğal bir çalışma ve dinlenme dengesi kurma eğilimindedir. Bu olaya vücudun de-aktivasyonu* denir. Deaktif olmuş** olmuş bir vücut ile yapılan iş aşırı yorgunluğa sebep olur. Eşit ağırlıktaki bir gece ve gündüz yapılarak test sonuçları karşılaştırmış, de-aktif bir vücudun çok çabuk ve aşırı yorulma ile karşı karşıya olduğu saptanmıştır.

b) Aktivasyon*** ve de-aktivasyon (uyanıklık ve uyku halleri) :

Ne amaçla olursa olsun, insan davranışlarının tümünde bir gerçekleştirme hızı ve enerjisi sözkonusudur. İş durağan yada heyecanlı bir biçimde yapılabilir. Bu davranışsal canlılık sinir sistemi ve beynin uyanıklık derecesine bağlıdır. Beynin uyanıklığı Hipotalamus ve sinir ağının görevini yerine getirme derecesi ile ölçülür. İnsanın canlılığı dairesel bir değişim izler, bu değişimin aşamaları canlılık, aşırı uyanıklık ve de-aktivasyon, düşük uyanıklık sırasını izler. beyin elektrosunda bu aşamalardan başka dikkatli uyanıklık (hızlı düşük voltajlı dalgalar).

Psikometrik testler uyanıklığın, günün ortasında en yüksek düzeyde, yatmadan ve kalkmadan önce en düşük düzeyde seyrettiğini göstermiştir. Beyin elektrosu (Elektroensefalogram) ile yapılan testler uykunun 90 dakikada bir tekrarlanan beş aşamadan geçtiğini saptanmıştır. Bunlar: hafif uyku (1. ve 2. aşama), derin uyku (3. ve 4. aşma), paradoksal uyku (5. aşama: yarı uyanıklık, rüya görme, göz hareketleri, azalan kas gerginliği). Araştırmacılar bu beş aşamadan en önemlisini saptamaya çalışıyorlar. Böylece

uykusuzluktan kaynaklanan problemleri etkileyen en önemli sebep ortaya konabilir. Bu konuda en çok paradoksal uyku üzerinde duruluyor.

İnsan açlığa benzer biçimde, uykusuz kalamaz. Bir gecelik uykusuzluk ertesi gün önemli bir performans düşmesine yol açar. Uykusuzluk birikip, -kandaki demir oranın düşmesi gibi- metabolik düzensizliklere yol açabilir.

Yukarıda verildiği gibi, uykunun ayırdedici özelliği uyku süresidir. Yapılan anketlerden elde dilen sonuçlara bir gece işçisi, gündüz, ortalamanın bir yada iki saat altında bir süre uyuyor. Bunun sebebi çoğunlukla dışsal nedenlerdir. Işık, trafik gürültüsü, çocuk kimse gece işçisinin uyuyor oluşunu dikkate almaz. Gündüz uyunan uykunun süresinin ortalama uyku süresine göre daha kısa olmasının sebebi, aynı zamanda yemek saatleridir. Genellikle öğle civarı vücut besin gereksinimi için uykuyu böler. Böylelikle gece işçisinin gündüz uykusunda paradoksal aşamaya rastlanmadığı gözlenmiştir.

c) Biolojik Ritmi:

Ritmik etkinlik bir canlının en önemli, temel özelliklerindendir. Hayvan ve bitkilerin yaşamlarında aktivitenin düştüğü ve yükseldiği dönemsel değişiklikler gözlenir. Örneğin sinir sisteminin değişim peryodu 24 saattir. Ya da kadınların adet görme etkinliğinin süresi 30 gündür.

Biolojik ritm, vücudun her hücre, doku, organ ve sisitemini etkiler. İnsana ait günlük değişim peryoduna sirkadyan denir. İnsandaki günlük (sirkadyan) biolojik ritmin kaynakları sürekli tartışılmaktadır. Eski görüş karanlık ve ışık gibi dış koşulların etkisi ile ritmini ayarladığı ve bunun çabucak yeniden ayarlanabileceği ile ilgili idi.

Ancak şu an biolojik ritmin çabucak değişmeyen ve genler yardımı ile aktarılan, kalıtımsal bir olgu olduğu yolunda ağırlıklı görüşler vardır. Böylece gece çalışmasında şu üç olguyu birlikte dikkate almalıyız: Vücudun biolojik ritmi, işin ritmi ve sosyal ve ekolojik ortamın ritmi.

İnsanlar üzerinde yapılan deneylerde tamamen soyutlanmış sosyal ve ekolojik ortamlarda bile vücudun biolojik ritm alışkanlıklarını bırakmadığı saptanmıştır.

Sonuç olarak Gece vardıyasının yarattığı tıbbi sorunları şöyle özetleyebiliriz:

Biolojik ritm bozukluğu ve aşırı yorgunluktan kaynaklanan gut hastalığı (Organizmadaki ürik asidin atılmayarak vücudun kimi yerlirinde özellikle ayak başparmağında, topuk ve eklemlerinde birikmesi ile meydana gelen, ağrı ve şişler ile ortaya çıkan hastalık), sindirim bozuklukları, ülser ve sinir sistemi bozuklukları.

İster vardiya yöntemi ile ister sürekli gece çalışması tıbbi açıdan sakıncalıdır.

2. Gece vardiyasının aile ve sosyal yaşam üzerine etkisi:

Özellikle sosyologlar, gece çalışmasının aile yaşamını ciddi bir biçimde bozduğunu ileri sürüyorlar.

Düzensiz zamanlara dağılmış bir iş çizelgesinin toplumun organizasyonu ve toplumsal yaşam açısından da sakıncaları vardır.

Günlük yaşamın ve ailenin zaman çizelgeleri bir türlü gece işçisinin zaman çizelgesi ile uyuşmamaktadır. Bu eşzamanlaştırma (senkronizasyon) bozukluğu demek oluyor.

Örneğin, işçi, ailesi ile öğle yemeği yemek için bütün zaman düzenini altüst etmek zorundadır.

Aile de kendi zaman düzenini alt üst etmez, yani günlük alışkanlıkların değiştirmez. Bu durum gece işçisinin dinlenmesini önemli ölçüde engeller.

Sosyal yaşamdaki düzensizlikler resmi ve resmi olmayan ilişkiler biçiminde iki grupta incelenebilir.

Gece işçisinin arkadaş çevresi iyice daralır. Yeni ve kendisi gibi yaşayan arkadaşlar bulmak zorundadır. Eğer vardiya uygulamasıda varsa belirli bir kesim ile görüşmek artık olanaksız hale gelmiştir. Spor kulüpleri, sendikalar, partiler veya resmi daireler vb. kurumlarla ilişkiler önemli ölçüde kısıtlanır.

Gece işçisi bunlara gerektiği gibi katılamaz bu tip kurumlarda çalışamaz, görev alamaz. Böylece gece işçisinin toplumsal bütünleşmesi zayıflayacak, bir yalıtlanma süreci içine girecektir.

Bütün bu koşullar içinde, gece işçisinin boş zamanı toplumsal açıdan değerlendirilemeyecek anlamsız saatlere dağılmış olacaktır. Bu durum boş zamanın kullanılamaması anlamına gelir.

Örneğin gece işçisi balık tutmaya gidemez, bahçe ile uğraşamaz, kitap okuyamaz ya da radyo dinleyemez.

3) Gece çalışmasında verim ve çıktı, gündüz çalışmasına oranla daha düşüktür. Hernekadar,gece çalışması için toplam süresini kısaltsa da gece yapılan çalışma verimlilik açısından dezavantajlıdır.

4) Tüzük ve yönetmeliklerle gece çalışmasının süresi kısıtlanabilir, emeklilik yaşı düşürülebilir, iş çizelgelerinin saptanmasında işçiye söz hakkı ve esneklik tanınır, taşıma ve yemek gibi servisleruygun olarak düzenlenebilir.

Kaynak: Night Work, J. Carpentier-P. Cazamian ILO Geneve, 1978 Özetleyen: Gürhan Güvenkaya

Cahil ile Çokbilmiş

On iki numaralı bildiri, bütün yurtta cahilliğin ortadan kaldırılacağı üstüneydi. Herkes bir cahil tutup acilen eğitime başlayacaktı. Radyodan emri duyan bütün çok bilmişler eyleme geçti.

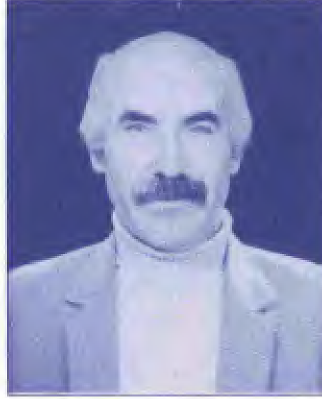
Memleketin en büyük bilmişlerinden lahana göbekli. Havuç burunlu Ord.Prof. ve de Dr. Sayın Lütuf Hızarcıbaşı, hemen eyleme geçmedi. Ağırlığına uygun biçimde durup düşündü. Rastgele bir cahil eğitmek onun ününe yakışmazdı. Öyle bir cahil bulmalıydı ki, eğitince memlekette ses vermeliydi. Herkes parmağını ısırmalı, radyolar, televizyonlar gece gündüz ondan söz etmeliydi. Gazetelerde yanyana resimler haftalar, aylar boyu görünmeliydi.

Evet ama böyle cahil birisini nasıl bulmalıydı? Üstelik cahili değil zırcahili bunca bol bir ülkede, arananı nasıl seçmeliydi..?

Lahana göbekli, havuç burunlu ord.prof. ve de dr. Sayın Lütuf Hızarcıbaşı, yemedi içmedi günlerce düşündü. Görevini aksattı, üniversiteye gidemedi. Gittiği zamanlar kapıya "toplantı var" yazısını astırıp, elleri başının arasında yine düşündü. Görenler, ne düşünceli adam, kim bilir memleketin hayrına hangi buluş için bunca kafa yoruyor, dediler.

Birgün "buldum, bulduum!" diye bağırarak odasından fırladı. Kapısının önünde uyuklayan odacı Satılmış, şaşkınlıkla sandalyesinden düşecekti. Hızarcıbaşı lahana göbeği, havuç burunu ile görülmedik biçimde neşeliydi. Satılmışı kolundan tutup içeri çekti:

- Sahi Satılmış sen nereliydin?



Hasan Kıyafet

Çemişkezekliyem efendim, dedi.

Hızarcı başı, mutlulukla soludu. Ellerini göğe açıp: "Allahım sana şükürler olsun sonunda buldum, bulduum" diye haykırdı.

Satılmış uyku sersemi:

- Hani nerede deyiverdi?

O, güldü güldü:

- Aha burada, elimin altında. İnsan bazen nasibini uzaklarda arar. Oysa aradığı hemen yanıbaşında avucunun içinde, burnunun dibindedir. Yaa işte böyle Satılmış evladım.

Satılmış iyice aptallaştı:

- Yaa öyledir beyim öyledir. Ben şahsen ne nasipler kaçırmışımdır. Ne hızırları kapıdan tersyüz etmişimdir. Hele birisinde sabah namazıydı. Kapıda bir tıkırtı duydum. Adam sende ittir köpektir diye vurdum kafayı yattım. Meğer aksakallı, alatlı bir hızır değilmiymiş...

- Neden, niçin kaçırdın?

- Neden olacak cahilliğimden,

Hızarcıbaşı, Satılmış'ı yanaklarından öpmemek için kendisini güç tuttu. Böyle bir cahili mum yakıp arasa bulamazdı. Kimbilir ne sükse yapacaktı. Televizyonda ikisini yanyana tüm izliyecekti. Başbakanın, cumhurbaşkanın da gözünden kaçması olanaksızdı. Bu ne demekti? Hıh. Bu en azından milletvekilliği Milli Eğitim Bakanlığı demekti. Merdiven bile basamak basamaktır. Derken Başbakanlık vede Cumhurbaşkanlığı... Ama niye olmasın? Neyi eksikti?

"Ord.Prof.Dr. Sayın Lütuf Hızarcıbaşı" Uzun sıfatını, alacağı yeni makamın başına koydu, sonuna koydu. Evet yakışanı başa konmasıydı. Hele yazılırken neredeyse tüm sayfayı boydan boya kaplıyordu. Mutlu gözlerini kapayıp gülümsedi. Bu bir düş değildi. Sadece göze girme, fırsatları iyi kullanma ve bir an meselesiydi.

- Satılmış kaç yıldır bu fakültede odasıcısın?

- Tam kırkbiryıldır efendim. Ucu gediksiz kırkbiryıl.

"Kırk bir kere maşallah" diyecekken, Hızarcıbaşının yüzü birden gölgelendi. Bak bunu düşünmemişti işte. Ya adama, kırk bir yıldır koca fakülte bir adamı adam edemedi mi deyiverirlerseydi? Iıh buda olmazdı. İşin içinde kaş yapayım derken göz çıkarmakta vardı:

- Satılmış evladım sen hiç kitap okudun mu? Şöyle tarih, coğrafya, roman falan gibi?

- Okumadım efendim.

- Neden?

- Okumuş yazmışlığımın yokluğundan. Bizim zamanımızda öyle şey aranmazdı. Şimdilerde de pek aranmıyor ya.

Hızarcıbaşı bir kez daha iç çekti: "Ne güzel be herif zır değil, zırzır cahilmiş. Ama herşey bitmiş değil bu damardan ilerleyerek başka birini

bulabiliriz." O, yeniden zıplayıp bağırdı:

- Hah buldum buldum.

Satılmış irkildi. Çevresine bakındı:

- Hani nerede efendim.

- Aha avucumun içinde, burnumun dibinde dedim ya. Satılmış sen Çemişkezek'in neresindensin? İçinden olamazsın herhalde.

- Haraba mezrasındanım efendim. Kestirmeden gidersen çok çekmez, yedi saatte inersin. Ama bizim üç adım Gazo üç satte alıyor. Onun bir adımı bizim üç adımımıza denk geldiği için adını Üçadım Gazo koymuşuktur hani...

- Neyse bırak Gazo'yu, köyünde hiç cahil var mı? Şöyle iyice cahil olacak ha. Elifi görse mertek sanacak.

- Ohoo dolu, bizde ne cahiller var efendim. Valla sizi bile suya götürüp susuz getirir.

- Çok güzeel, şöyle en cahillerinden birini tutup bir kaç günlüğüne bana getirebilir misin? Seçmesini sana bırakıyorum. Gözünün kestiği birini? Yol masraflarınız benden. Ayrıca sana bir hafta da izin.

Satılmış sevinçten deliye döndü:

- Nasıl getirmem efendim, nasıl getirmem! Bir kaç günlüğüne değil isterseniz bir kaç aylığına bile getiririm. Hem başına yular takar çeker getiririm.

- Çok güzeel, haydi ne duruyorsun yol hazırlığına başla öyleyse, dedi.

Satılmış'ın dışarı çıkmasıyla içeri girmesi bir oldu:

- Dil bilsin mi efendim?

- Anlamadım, ne dili?

- Senin benim konuştuğum dili. Şey Türkçe bilsinler mi? Bizde maşallah anadili gibi Türkçe konuşanlar vardır. Hemen yanıbaşımızdaki Dik köyüne in kimse bişey bilmez herşey "Ni zanım"dır. Kediler köpekleri bile Kürtçe'den başka söz dinlemez...

- Evet evet bilsinler. Dil bilmezlerse nasıl anlaşacağız.

Satılmış iştahla memleketin yolunu tuttu. Köyde cahil bulmakta güçlük çekmedi ama, kimse "EĞİTİLME" işine yanaşmıyordu. "Eğitilipte ne olacağız? Bu hükümet işi sonunun ne getireceği belli olmaz. Bakarsın elini verir kolunu kurtaramazsın. Hükümet kapısı girerken hankapısı kadar geniş, çıkarken iğne deliği kadar dardır. Oniki numaralı bildiriyle eğitilenlerin sonunun ne olacağı belli mi? Koskoca hükümet kala kala bizim eğitilmişliğimize mi kaldı. Şehirlerde yeteri kadar eğitilmiş bulamadı mı? Bu zamana kadar bizi iyiliğine arayan olmadı. Satılmış efendi, sen bizimsin, senden zarar gelmez ama, bakarsın seni de töngeye bastırırlar. İyilik edeceğim derken kötülük etmiş olursun. Ne idiği belirsiz bir EĞİTİM için aramız açılmasın... Gibi sözlerle eğitilmeye karşı koyuyorlardı.

Satılmış, sonunda İhmal İbiş'i yola getirdi. İbiş lakabı gibi biraz saftı.

- Satılmış emmi senin hatırına eğitilmeyi kabul ediyorum. Ne yapalım başa gelen çekilir. Yanlız bu adam beni ne edecek?

- Sütünü sağıp içecek. Daha anlamadın mı şey edecek, eğitecek dedik.

- Yani işemi koyacak. Odacılık modacılıkmı bulacak? Ah keşke dediğin gibi öyle bir iş bulsa. Senin gibi eli ayağı temiz efendi olurum. Vallaha isterse ölene kadar eğitsin razı olurum.

Ord.Prof.Dr.Sayın Lütuf Hızarcıbaşı, Satılmış gili heyecanla karşıladı. İbiş'i çevreden kıskanır bir durumu vardı. Ona bakıp bakıp iştahla yutkunuyordu. Tam aradığı adamdı. Duruşu, yürüyüşü, tavandaki avizeyi seyredişi cahilliğini kanıtlıyordu. Satılmış'la ikisini odasına alıp odayı kilitledikten sonra:

- Gel İbiş gel, şöyle yakın gel. Çekinme sandalyeni beri getir korkma bunda korkacak bir şey yok ki. Ben seni kendi ellerimle eğiteceğim, deyip parmaklarını pençe pençe havada salladı. Ben herşeyi ayarladım. Hemen yarından tezi yok eğitimimize başlıyoruz.

İbiş büzüldü, iyice ufaldı. Kafasında türlü eğitim çeşitleri yarattı. Yılan başlı, kurt dişli ağzından ateşler saçan yaratıklar. Buradan canını nasıl kurtabilirdi! Memleketlisi Satılmış, kendisine bu kötülüğü neden yapmıştı?

Hızarcıbaşı lahana göbeği, havuç burnuyla odanın içinde dolaşmaya durdu.

- Bütün dünya seni tanıyacak. Bir anda üne kavuşacaksın. Yalnız, ilkin ne kadar cahil olduğunu tespit edeceğiz. Bunu açıkca televizyon karşısında yapacağız. Yoksa yarın seni nasıl eğittiğimi, nasıl değiştirdiğimi nereden bilecekler? Bir insanın kısa bir sürede nasıl böyle tanınmaz hale geldiğini nasıl anlayacaklar. Öyle değil mi?

İbiş, başından boynundan gövdesine yürüyen teri silmekle başa çıkamıyordu. "Tanınmaz hale getirecek beni..." derken yüzü tikler vardı. Hızarcıbaşı:

-Önceden hazırlığa gerek yok. Tühüü ben bu yaşa kadar nice canlar eğitmişim. İşimin ehliyimdir, taze yağdan kılçeker gibi çözerim sorunu. Cellat bile olsan işinin ehli olacaksın. Adamı darağacında iki saat debelendirmeye ne gerek. Şöyle ilmiği gırtlağın oturttunmu tamam...

İbiş "ah" diye bilinç dışı boynunu ufaladı. Yalvaran gözlerle hemşehrisi Satılmış'a baktı. Satılmış kulağına eğildi: "Ee kolay değil, her bir işin bir güçlüğü vardır," dedi.

İbiş, tuvalete gideceğim bahanesiyle kaçmak istedi. Fakat hemşehrisi Satılmış kaçın kurası, onun niyeti ossaat anladı ve Hızarcıbaşı'nı uyardı. Fakültenin çamyarması iki odacısının denetiminde işini görüp gelmesine izin verildi.

Satılmış, İbiş'e yeniden dil döktü. Eğitmenin idam etmek

demek olmadığını yanayakıla anlattı. Adam bunca masraf etti. Seni adam edip, adam etmeye getirdim. Bak İbiş kaçar maçarsın sonra benim ekmeğime de sebep olursun. Sık dişini, bu iş çok çok bir ayda biter. Geceleri bizim evde yatacaksın beraberiz. Gündüzleri dersen zaten birlik olacağız. Ee allah'tan belanı mı istiyorsun?" İbiş, Satılmış'ın ekmeği hatırına yumuşadı:

- Eh ne yapalım başa gelen çekilir dedik. Bir yerime bir zarar etmezler değil mi emmi?

- Ulan oğlum, koskoca profosor nerene ne yapacak. Cahillik etme sık dişini sonu selamettir, dedim sana.

Ord.Prof.Dr. Sayın Lütuf Hızarcıbaşı, dört bir yandan saldırmış ışıkların ortasında büzülmüş İbiş'e bakıp gülümsedi:

- Serin ol evladım serin ol. Korkacak bir şey yok bunda. Bak ben hiç korkuyor muyum?

İbiş'i nereye bakacağını iyice şaşırmıştı. Ellerini koyacak yer bulamadı. Terden her yanı su içindeydi. Hızarcıbaşı lahana göbeği, havuç burnu ile avına yaklaştı. Elini sırtına koyup kameraya poz verdi:

- Evet sayın izleyiciler şimdi size İbiş Tozkoparan'ı tanıtıyorum. Kendisi son derece eğitimsizdir. Kaba denişiyle zırcahil. Çok değil bir ay sonra ne kadar değiştiğini kanıtlayabilmek için şimdi karşınıza çıkıyoruz. Hiç ön hazırlıksız kendisine bazı sorular yönelteceğim. Bu sonunda size denkeştirme, ölçme olanağı verecektir. Oniki numaralı bildiri de duyurulan emrin ne kadar kısa bir sürede, ne kadar başarıyla hayata geçtiğini ispatlamış olacağım.

- Evet İbiş Tozkoparan size soruyorum. Nasıl bu kadar cahil kalabildiniz?

İbiş hiç düşünmeden:

- Sayenizde efendim, deyiverdi...

İzleyiciler görünmüyordu ama stüdyodaki görevliler katıla katıla gülüyorlardı...

İSD ÜYESİ İŞÇİ-ŞAİR ABİDİN AYDIN'IN ULUSLARARASI BAŞARISI

Merkezi İsveç'te bulunan bulunan Humanıta International (Humanist Enternasyonal) İSD üyesi işçi-şair Abidin Aydın'a jüri özel ödülü verildi.

Geçen yıl Alev Yayınları'nın yayımladığı KIVILCIM YAĞMURU adlı şiir kitabına verilen ödülün gerekçesi;

"Kıvılcım Yağmuru" adlı kitaptaki şiirlerinizde belirgin insancıl duyarlılık, tutarlı ve doygun öz; evrensele açılım ustalığı..."

"...özel ödülllerden birini vermeyi görüşmüş, oylamada da benimsenmiştir."

Abidin Aydın arkadaşımız İŞÇİ YAŞAMI'na yaptığı açıklamada kısaca şöyle dedi:

"Eski bir kurşun yarası gibi, zaman zaman sızlayan özlemlerimizin gerçekleşmesi için girdiğimiz kavgada, şiire kalem düşürdüm.

İlk kitabım Kıvılcım Yağmuru'na İsveç'ten gelen ödül, beni, sınıfım adına sevindirdi. Ödülü alınca işçi olmanın onurunu duydum."

İSD Kültür Sanat Sekreterliği

ŞİİR

Buluşma Yeri

sen gidince gözlerim tenhalaşır yine
güç bela bir çiçek bulur düşerim peşine

ağzımın kınından ince bir bıçak gibi
sıyırsam da adını sırtına saplasam
bıçağın ucu kanatırsa dudaklarıkımı
geriye dönme sakın sen gitmelisin

elimde çiçek alnımda çakıl taşları
koşarım ardından sana yetişirim
yollarım sensizliğin gurbetine çıkarsa
geriye dönme sakın dönekleri bilirsin

dağılırım paramparça en uzun en kalaba
çarşılarda ararım bütün gurbetler sağırdır
bağırsam ampuller söner camlar kırılır
yıldızlar dökülür bağırınca körelirim

çıkmaya çabaladığım karanlığın burgacında
kanatlanır kitabın sayfaları uçar gelirim
vurulur düşerim ansızın içli şarkılarla
yanımda öksüz kalır körpe şiirlerim

bazen de öyle anlar gelir ki
parmağımı oynatınca elimde ateş doğar
bir nefes derin bir nefes daha derken
kaybolurum boşlukta dumanım tüter

yokluğna alışır ayrılığı kanıksarım belki
en yoğun acıları tek başıma inceltirim
ellerim sana borçlu kalmasın yeter ki
aşkı kanıksayamam çünkü menzilindeyim

buluşma yerine doğrul yer yarılsa gök çatlasa
geceleyin yürünen yollar şafağa çıkıyor durma

Gurbet Yorumları

Gurbet demirden tarla
ben gündelikçiyim
sürdüm amma
daha ekemedim

gurbet demirden ekin
ben döver biçerim
savurdum amma
daha öğütemedim

gurbet demirden buğday
ben değirmendeyim
öğüttüm amma
daha eleyemedim

gurbet demirden un
ben fırında işçiyim
yoğurdum amma
daha pişiremedim

gurbet demirden ekmek
ben fırında kürekçi
pişirdim amma
bana çok az verildi

gurbet demirden dağ
biz kömürüz
yandık amma
küllenmedi közümüz

Abidin Aydın '1992

İşçi sınıfının yasal hakları

Av. Hüseyin Yücetaş

Çalışma hayatı içerisinde en özel yere sahip, en özverili sınıf olan işçi sınıfının hakları bakımından aşağıda ana başlıkları ile değineceğim anayasal, yasal ve tüzüksel düzenlemeleri, işçilerin bedensel ruhsal durumlarını doğrudan ilgilendirmektedir.

Anayasa'nın çalışma hayatı ile ilgili :

49. Maddesi : "Çalışma herkesin hakkı ve ödevidir" demektedir. Bununla devlet: çalışanların yaşama seviyesini yükseltmek, çalışanları korumak ve çalışmayı desteklemekle işsizlik sorunu çözmek görevini üstlenmiştir.

50. Maddesi : "Çalışma şartları ve dinlenme hakkı"nda; kimsenin yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalaştırılamayacağı ve ücretli hafta, bayram tatili ve ücretli yıllık izin... hakları gibi hakların çalışanlara tanındığını belirtmiştir.

51. Madde: Sendika kurma hakkının,

52. Madde: Sendikal faaliyet göstermeyi,

53. Madde: Toplu İş Sözleşmesi yapma hakkını,

54. Madde: Grev ve lokavt yapma hakkını (burada 1961 anayasasından farklı olarak lokavt yapma hakkının anayasal bir hak olarak konulduğunu görüyoruz. Oysa ki 1961 anayasasında olmayıp, kanunla düzenlenmiş iken, anayasal güvenceye alınması, çalışanlar ve kamu düzeni açısından geriye dönüştür. Zira işverenlerin mevcut diğer güvencelerine Lokavt anayasal güvencesi de eklenmekle; Toplu-iş sözleşmesi ve grev hakkı zayıf düşmekte ve hatta anlamsız kalmaktadır. Yeni uygulama ortaya çıkan müteahhitlik çalışma sistemini de bu kapsamda görmekte ve karşı olduğumuzu belirtmemiz gerekmektedir.)

55. Madde: Ücrette adalet sağlanması hakkını,

56. Madde Sağlık hizmetleri ve çevrenin korunmasını düzenlemektedir.

60. Madde: Sosyal güvenlik hakkını düzenlemektedir.

Ayrıca, anayasa uyarınca düzenlenen İş Kanunu, Sendikalar Kanunu, Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu... gibi kanunlarda geçen işçi sağlığı ve iş güvenliği konuları ile,

Kanunlar uyarınca düzenlenen Fazla Çalışma Tüzüğü, İş Süreleri Tüzüğü, Ağır ve Tehlikeli İşler Tüzüğü, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü... gibi tüzüklerde geçen mevzuatların uygulanmasını da yakından takip etmek sorumluluğunu üstlenmiş bulunmaktayız.

Doğaldır ki, böylesi geniş ve önemli sorunları takip ve çözüm yolları bulma çalışmaları tek başına Derneğimizin üstesinden gelebileceği sorumluluklar değildir.

Bu bakımdan, başta sendikal kuruluşlar olmak üzere sağlıkçı ve hukukçu gibi teknik kişilerin dayanışması ile başarılacaktır inancındayız.

YASA-TÜZÜK-MEVZUAT

İşçi Sağlığı İş Güvenliği Alanını İlgilendiren Yasa, Tüzük ve Mevzuat

T.C. hukuk sistemindeki ve idare yapısındaki bozukluklar işçi sağlığı ve işgüvenliği " mevzuatına " da aynen yansımıştır.

Yasalar, tüzükler, yönetmelikler' den başka kapitalist sınıfların ve devlet bürokrasisinin kararları işçi haklarının elde edilmesi önünde ciddi bir engel oluşturmaktadır.

Türkiye' de güncel olarak geçerli olan işçi sağlığı işgüvenliği mevzuatı, ileri kapitalist ülkeler mevzuatından 20 yıl önce kopye edilmiştir. Geri ve yetersizdir.

Bunun la birlikte ileri ve yeterli haklar için savşım verirken, seçenekler önerirken bu mevzuatı iyi tanımak ve yeni istemlerimizi ona göre saptamakla yükümlüyüz.

İŞÇİ YAŞAMI

Yasalar	No	Tarihi
T.C. Anayasası	2709	18.10.1982
Borçlar Kanunu	818	1926
Belediyeler Kanunu	1580	3.4.1930
Umumi Hıfzısıhha Kanunu	1593	6.5.1930
Sendikalar Kanunu	2821	5.5.1983
Sosyal Sigortalar Kanunu	506	17.7.1964
İş Kanunu	1475-2869	29.7.1983
Maden Kanunu	6309	
Çıraklık ve Mes. Eğ. Ka.	3308	1986
Türk Tabibler Bir. Kanunu	6023	
Tüzükler		
İşçi Sağ. ve İş Güve. Tüz.	7/7583	2.1.1974
Parlayıcı, Patlayıcı, Tehlikeli ve Zararlı Maddelerle Çalışılan İşyerlerinde ve İşlerde		

Alınacak Ted. Hk. Tüz.	7/7551	25.2.1973
Yapı İş. İşçi Sağ.-İşgü. Tüz.	84/8428	22.10.1984
Maden ve Taş Ocakları İşletmelerinde ve Tünel Yapımında Alınacak İşçi Sağlığı ve İşgüvenliği Önlemlerine İlişkin Tüzük	7/6174	9.4.1973
Ağır ve Tehlikeli İşler Tüz.	18861	7.9.1985
Radyasyon Sağ. ve Güv Tüz.		
Sağlık Kuralları Bakımından Günde Ancak Yedibuçuk Saat veya Daha Az Çalışılması Gereken İşler Hk.Tüzük	84/8298	2.7.1984
İş Süreleri Tüzüğü	84/7952	2.5.1984
Fazla Çalışma Tüzüğü	7/6147	4.4.1973
Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Bazı Özel Usül ve Kurallar Hk. Tüzük	7/6116	4.4.1973
Hazırlama, Tamamlama, Temizleme İşleri Tüzüğü	7/5834	12.3.1973
Haftalık İşgünlerine Bölünemeyen Çalışma Süreleri Tüzüğü	7/5941	17.3.1973
Kadın İşçilerin Sanaiye Ait İşlerde Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Tüzük	7/6909	22.8.1973
Gebe veya Emzikli Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Tüz.	19427	10.4.1987
Sakatların İstih. Hk. Tüz.	87/11545	16.3.1987
Eski Hükümlülülerin İstihdamı Hk. Tüzük	87/11546	17.3.1987
İşçi Sağlığı ve İşgüvenliği Kurulları Hk. Tüzük	7/5734	19.2.1973
İş Teftiş Tüzüğü	7/17925	28.8.1979
İşyerlerinde İşin Durdurulmasına veya İşyerinin Kapatılmasına Dair Tüzük	87/11798	14.6.1987
Sosyal Sigortalar Sağlık İşlemleri Tüzüğü	85/9529	31.5.1985

Yönetmelikler

Gayrı Sıhhi Müesseseler Yönetmeliği	18203	26.10.1983
Gürültü Kontrol Yönetmeliği		11.12.1986
Makina Koruyucuları Yönetmeliği		17.5.1983
İşyeri Hekimlerinin Çalışma Şartları İle Görev ve Yetkileri Hk. Yönetmelik		4.7.1980
Radyasyon Güvenliği Yön.	20983	6.9.1991
Maden ve Taşocakları İşletmelerinde Tünel Yapımında Tozla Mücadeleyle İlgili Yönetmelik	20635	14.9.1990

DUYURU

Sendika Başkanlıklarına,

İ.S.D. 3.Olağan Genel Kurulu 7-8 Kasım 1992 tarihlerinde Belediye-İş Sendikası Genel Merkez eğitim salonunda gerçekleşmiş, değişik işkollarından işçiler iki yıl için yönetime seçilmişlerdir.

İşçi sınıfımızın çalışma ve yaşam koşullarının iyileştirilmesini ve yükseltilmesini temel uğraş alanı olarak belirleyen derneğimiz, yeni yönetim döneminde iki alandaki etkinlikleriyle sınıfa yararlı olmayı hedeflemiştir:

1. Eğitim
2. Yayıncılık

Eğitim konusunda burada ekli program Türk-İş Konfederasyonu'na, sendika genel merkezlerine ve şubelere gönderilmiştir.

Eğitim programı esnektir, işçiler arasındaki bilgi ve eğitim düzeyine göre değişime elverişlidir.

Eğitim programı sendika eğitimcilerinin ve yöneticilerinin katkıda bulunabilmeleri için belirli bir işkolunun ve hatta işletmenin somut sorunları üstüne kurulmaktadır.

Eğitim programı, İSİG kurullarındaki işçilerin ve işletmelerde çıkan karmaşık sorunları yanıtlaması gereken şube yöneticilerinin ihtiyacı olan bilgileri ve araştırma yöntemlerini öğretmeyi hedeflemektedir.

Yayıncılık çalışmalarımız "İşçi Yaşamı" aylık dergisinin yeniden çıkmasıyla ve sendikal/demokratik sorunlara yönelik yeni yayın hazırlıklarımızla katkılarınıza açıktır.

Tanışmak ve ilişki kurmak dileğiyle...

İSD Genel Merkez
Yönetim Kurulu

Eğitim Programı

I. Genel Olarak İşçi Sağlığı

1. İşçi olmaktan doğan sağlık sorunları, riskler, tehlikeler nelerdir?
2. Meslek kazalarının (iş kazaları) işkollarına göre dağılımı, nedenleri?
3. Hangi işkolunda ne tür meslek hastalıkları var?
   Teşhis ve tedavi yöntemleri?
4. SSK sağlık ve sosyal güvenlik hizmetlerinde durum, sorunların gerçekci çözümü nedir?
5. Ana-çocuk, emekli ve işçi yakınlarının sağlık sorunları?

II. İşgüvenliği

1. Meslek kazalarına neden olan etkenler, ölçümleme ve önlem alma?
2. İşyeri ortamındaki sağlık zararlıları?
3. Kişisel koruyucular ve makina koruyucuları?
4. Her işkoluna ve işletmeye uygun düşen değişik işgüvenliği önlemleri?
5. Yasalar, tüzükler, yönetmeliklerle belirlenmiş bulunan sağlık, işgüvenliği ve sosyal güvenlik hakları?

III. Çalışma Koşulları ve Sendikalar,

1. İşçi Sağlığı/İşgüvenliği kurulu nedir?
2. İşyeri hekimlerinin çalışmasını düzenleyen tüzük ve işyeri hekimi üzerine çalışma.
3. İşgüvenliği sorumlusu teknik elemanların yetki ve sorumlulukları nedir, nasıl denetlenir?
4. Çalışma koşullarının düzeltilmesinde sendikalara düşen görevler ve haklar nelerdir?
5. Ergonomi, iş psikolojisi işe gelmeme (absenteizm) nedir?

IV. Değişik Konular

1. İşçi Sağlığı Enstitüsü nedir, ne işe yarar?
   İşleyişi nasıl sağlanır?
2. Sakatlık ve işgöremezlik (maluliyet) tespiti nasıl yapılır, ölçütleri nedir?
3. Erken ihtiyarlama ve etkenler?
4. SSK meslek hastalıkları listesindeki eksikler, mesleki kanserler?
5. ILO örgütü ve kararların değerlendirilmesi.

